

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 25.06.2025 21:47:15
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

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

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

24.04.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.09

"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

2025

Донецк
2025

Составитель(и):

канд.экон.наук, доцент

_____Петенко А.В

Рецензент(ы):

канд.гос.упр., доцент

_____Стадник А.М.

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

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины (модуля) 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 24.04.2025 протокол № 12.

Срок действия программы: 2025-2029

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

Протокол от 05.03.2025 № 9

Заведующий 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 Стадник 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)

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 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 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2029 г. №__

Зав. кафедрой Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, повышения эффективности трудовой деятельности, организации охраны труда работников предприятий и организаций, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

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.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Макроэкономика
Микроэкономика
Управление человеческими ресурсами
Социально-экономическая статистика

1.3.2. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" выступает опорой для следующих элементов:

Основы управленческого консультирования
Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы
Технологии кадрового рекрутинга
Маркетинг персонала
Организация и нормирование труда
Планирование и статистика труда
Оценка и аттестация персонала
Стратегическое управление человеческими ресурсами
Антикризисное управление персоналом
Социальная политика в сфере труда
Международные стандарты регулирования трудовых отношений

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-3.3: 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

Знать:

Уровень 1	законодательство РФ;
Уровень 2	принципы увольнения и приема персонала на предприятие;
Уровень 3	социологию и психологию сотрудников.

Уметь:

Уровень 1	проводить исследования в области управления персоналом;
Уровень 2	применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда;
Уровень 3	ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе.

Владеть:

Уровень 1	владеть навыками использования затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации;
------------------	--

Уровень 2	владеть навыками расчета норм труда для различных производственных условий;
Уровень 3	навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-3.4: Применяет на практике знания экономики труда 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</i>	
Знать:	
Уровень 1	специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда;
Уровень 2	основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени;
Уровень 3	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала;
Уметь:	
Уровень 1	формировать систему стимулов;
Уровень 2	оценивать удовлетворенность персонала работой по шкале;
Уровень 3	разработать в программном обеспечении материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.
Владеть:	
Уровень 1	технологией оценки персонала;
Уровень 2	методикой повышения сплоченности, мотивации и организации персонала в организации;
Уровень 3	методами дисциплинарных взысканий персонала.
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-6.5: Способен проводить анализ социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе труда под влиянием различных факторов – экономических, социальных, технических, организационных, кадровых</i>	
Знать:	
Уровень 1	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии
Уровень 2	способы разработки мотивационных программ для персонала;
Уровень 3	методы мониторинга персонала, начисление заработной платы.
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать программы повышения лояльности персонала;
Уровень 2	применять их на практике;
Уровень 3	анализировать конфликтные ситуации, рассчитывать текучесть персонала, применять методы отбора, набора персонала в организации.
Владеть:	
Уровень 1	навыками анализа и планирования затрат на оплату труда;
Уровень 2	проектирования форм и систем оплаты труда;
Уровень 3	формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий.
В результате освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"	
3.1	Знать:
	особенности понимания основ социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
3.2	Уметь:

	понимать основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
3.3 Владеть:	
	навыками понимания основ социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
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.	
Промежуточная аттестация	
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

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
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.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.						
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Лек/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Ср/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Лек/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2	0	

				Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3		
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Сем зан/	6	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Ср/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Лек/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Сем зан/	6	2	ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Ср/	6	2	ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Раздел 2. Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.						
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Лек/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Ср/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3		
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Ср/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Лек/	6	4	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Сем зан/	6	4	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Ср/	6	6	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Раздел 3. Раздел 3. Управление трудом на предприятии.						
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Ср/	6	9	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3	0	

				Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3		
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Сем зан/	6	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Ср/	6	6	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Ср/	6	4	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
/Конс/	6	2		Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Раздел 4. Раздел 4.Основные направления планирования и организации труда						
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Лек/	6	4		Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Сем зан/	6	4		Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Ср/	6	2		Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	

Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Лек/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Сем зан/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Ср/	6	2		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Лек/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Сем зан/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Ср/	6	2		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Лек/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Сем зан/	6	4		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Ср/	6	2		ЛЗ.1 ЛЗ.2 ЛЗ.3	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" 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 видеофильмов. 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. 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
Л1.1	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
Л1.2	Федорова, А. Э., Токарева, Ю. А.	Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие (164 с.)	Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017
Л1.3	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л1.4	Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев.	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие (193 с.)	Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	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, 2022
Л2.2	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
Л2.3	Николайчук В.Е.	Управление персоналом : учебное пособие (1004 с.)	Донецк : Донбасс, 2011
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Петенко А.В.	Экономика труда и социально-трудовые отношения: Конспект лекций для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (167 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.2		Экономика труда и социально-трудовые отношения:	ФГБ ОУ ВО

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
	Петенко А.В.	Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (27 с.)	«ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.3	Петенко А.В.	Экономика труда и социально-трудовые отношения: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (22 с.)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

4.3. Перечень программного обеспечения

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

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

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>

Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>

КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdr.ru/>

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>

Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>

Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>

«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену

- 1 Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
- 2 Персонал организации и его структура.
- 3 Понятие качества жизни.
- 4 Сущность индекса развития человеческого потенциала
- 5 Качество трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни.
- 6 Характеристика понятий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население».
- 7 Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал организации. Взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества – трудовой потенциал организации – трудовой потенциал человека.
- 8 Основные факторы качества трудовой жизни.
- 9 Показатели качества трудовой жизни с позиций работника, работодателя и общества в целом.
- 10 Понятие рынка труда и основная характеристика компонентов рынка труда.
- 11 Сущность занятости как экономической категории.
- 12 Характеристика полной, эффективной занятости.
- 13 Основные направления улучшения занятости и снижения безработицы. Природа скрытой безработицы.
- 14 Политика государства по улучшению занятости и снижению безработицы.
- 15 Определение понятия «организация труда». В каком соотношении оно находится с понятием «организация производства» и «организация управления».
- 16 Содержание и основные элементы организации труда.
- 17 Содержание научной организации труда.
- 18 Влияние совершенствования организации труда на рост производительности труда. Примеры экономической и социальной эффективности внедрения научной организации труда.
- 19 Место разделения труда в системе элементов организации труда. Виды разделения труда.
- 20 Кооперация труда. Задачи и существующие формы кооперации труда.
- 21 Значение коллективных форм организации труда.
- 22 Основные направления кадровой политики организации.
- 23 Кадровая политика организации, ее основные характеристики.
- 24 Факторы, оказывающие влияние на формирование условий труда. Критерии оценки условий труда.
- 25 Пути улучшения условий труда и существующие проблемы в этой области
- 26 Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю и по отношению к оборудованию.
- 27 Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени.
- 28 Классификация факторов и резервов роста производительности труда.
- 29 Факторы роста производительности труда.
- 30 Методы измерения производительности труда.
- 31 Показатели, используемые для измерения производительности труда.
- 32 Роль регулирующей функции оплаты труда в достижении баланса интересов работников и работодателей.
- 33 Роль регулирующей функции оплаты труда в достижении баланса интересов работников и работодателей.
- 34 Характеристика систем сдельной формы оплаты труда. Условия применения сдельных систем оплаты.
- 35 Характеристика систем повременной формы оплаты труда. Условия эффективного применения повременных систем оплаты труда.
- 36 Сущность и содержание бестарифной системы оплаты труда.
- 37 Направления совершенствования кадровой политики предприятий в период перехода к рыночной экономики.
- 38 Сущность теории «человеческого капитала».
- 39 Как осуществляется принятие решений об инвестициях в человеческий капитал?
- 40 Сущность социального партнерства.
- 41 Значение социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
- 42 Преимущества единой службы управления человеческими ресурсами, функционирующей в развитых странах.
- 43 Способы разрешения социальных конфликтов.
- 44 Характеристика разновидностей социальной структуры предприятия. Отношение к труду.
- 45 Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической деятельности
- 46 Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической

деятельности

47 Функции органов управления человеческими ресурсами.

5.2. Темы письменных работ

Темы докладов:

1. Организация, функционирование и результаты деятельности рынков труда, поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов, государственная политика в сфере социально-трудовых отношений как объекты изучения дисциплины.
2. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под воздействием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера.
3. Закономерности и способы формирования и продуктивного использования ресурсов труда.
4. Определение экономических основ функционирования рынка труда в системе рыночных отношений, раскрытие содержания социальной политики государства, социальных процессов в сфере труда, мотивационных и стимулирующих направлений, обеспечивающих эффективную деятельность трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений.
5. Предоставление целостного представления о разнообразии труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, социально-трудовые отношения занятости на рынке труда, их регулирования, с целью создания условий эффективного функционирования трудовых ресурсов.
6. Население как элемент производительных сил и носитель производственных отношений.
7. Определение, сущность и структура населения.
8. Воспроизводство населения.
9. Численность экономически активного и неактивного населения.
10. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный профессионально-квалифицированный аспекты.
11. Показатели трудового потенциала общества и предприятия.
12. Структура и формирование трудового потенциала.
13. Характеристика рынка труда.
14. Структура рынка труда.
15. Субъекты рынка труда.
16. Конъюнктура рынка труда.
17. Классическая модель рынка труда.
18. Аспекты жизненного цикла в предложении индивидом своего труда.
19. Факторы, влияющие на основные результаты функционирования рынка труда.
20. Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда.
21. Социально-экономическая сущность занятости.
22. Государственная политика занятости.
23. Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости.
24. Классификация форм занятости по различным критериям.
25. Гибкие и нестандартные формы занятости и гибкие графики рабочего времени.
26. Основная и дополнительная занятость - различие форм.
27. Причины возникновения безработицы в теориях экономистов разных направлений.
28. Проведение активной политики на рынке труда для сокращения безработицы и достижения более полной занятости населения.
29. Понятие и основные направления организации труда.
30. Сущность и механизм организации труда.
31. Цели и задачи организации труда на предприятии.
32. Разделение и кооперирование труда.
33. Трудовой процесс и его рационализация.
34. Определение трудового процесса. Классификация трудовых процессов.
35. Квалификационная характеристика должности.
36. Должностная инструкция как основа выявления профессиональных обязанностей.
37. Понятие производительности труда.
38. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда.
39. Показатели и методы измерения производительности труда.
40. Факторы, влияющие на производительность труда.
41. Факторы роста производительности труда как совокупность движущих сил и причин, которые приводят к повышению производительности труда.
42. Классификация факторов роста производительности труда по признакам.
43. Эффективная заработная плата и ее влияние на производительность.
44. Усиление мотивации работников путем внедрения системы последовательного вознаграждения (мировой

опыт).

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

Устный опрос, беседа по изучаемой теме

Ситуационные задания

Доклад

Дискуссия

Коллоквиум

Расчетная работа

Контрольные задания

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

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

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

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации 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 и интерактивных технологий обучения.

**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**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Направление подготовки
Профиль

38.03.03 Управление персоналом
«Управление персоналом организации и государственной
службы»

Квалификация
Форма обучения

бакалавр
очная

Донецк
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения

Автор,
разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Петенко А.В.
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании
кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от 05.03.2025г. № 9
дата

Заведующий кафедрой А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

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.В.09
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 форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	-
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	43
Контроль	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
ПКс-6: Способен применять знания функций и методов анализа	ПКс-6.5: Способен проводить анализ социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе труда под	Знать:	
		1. принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии	ПКс-6.5 3-1
		2. способы разработки мотивационных программ для	ПКс-6.5 3-2

и диагностики состояния социальной и трудовой сферы общества и организации на практике	влиянием различных факторов – экономических, социальных, технических, организационных, кадровых	персонала;	
		3. методы мониторинга персонала, начисление заработной платы	ПКс-6.5 3-3
		Уметь:	
		1. разрабатывать программы повышения лояльности персонала;	ПКс-6.5 У-1

		2. применять их на практике;	ПКс-6.5 У-2
		3. анализировать конфликтные ситуации, рассчитывать текучесть персонала, применять методы отбора, набора персонала в организации.	ПКс-6.5 У-3
		Владеть:	
		1. навыками анализа и планирования затрат на оплату труда;	ПКс-6.5 В-1
		2. проектирования форм и систем оплаты труда;	ПКс-6.5 В-2
		3. формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий.	ПКс-6.5 В-3
ПКс-3: Способен собирать и анализировать внутреннюю и внешнюю информацию по рынку труда; осуществлять маркетинг персонала, проводить сбор и анализ информации о рынке труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов), о спросе и предложении, цене рабочей силы, тенденциях развития внутреннего и внешнего рынков труда, рассчитывать систему показателей статистики рынка труда, оценивать конкурентоспособность организации в области подбора и привлечения персонала, осуществлять кадровый аудит,	ПКс-3.3: 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	Знать:	
		1. законодательство РФ;	ПКс-3.3 3-1
		2. принципы увольнения и приема персонала на предприятие;	ПКс-3.3 3-1
		3. социологию и психологию сотрудников.	ПКс-3.3 3-1
		Уметь:	
		1. проводить исследования в области управления персонала;	ПКс-3.3 У-1
		2. применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда;	ПКс-3.3 У-2
		3. ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе.	ПКс-3.3 У-3
		Владеть:	
		1. владеть навыками использования затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации;	ПКс-3.3 В-1
		2. владеть навыками расчета норм труда для различных производственных условий;	ПКс-3.3 В-2
		3. навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.	ПКс-3.3 В-3

и консалтинг			
ПКс-3.4: Применяет на практике знания экономики труда 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		Знать:	ПКс-3.4 3-1
		1. специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда;	
		2. основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени;	ПКс-3.4 3-2
		3. принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала;	ПКс-3.4 3-3
		Уметь:	
		1. проводить исследования в области управления персонала;	ПКс-3.4 У-1
		2. применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда;	ПКс-3.4 У-2
		3. ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе.	ПКс-3.4 У-3
		Владеть:	
		1. владеть навыками использования затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации;	ПКс-3.4 В-1
		2 владеть навыками расчета норм труда для различных производственных условий;	ПКс-3.4 В-2
		3. навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.	ПКс-3.4 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*
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение				
1	Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.3	Устный опрос, дискуссия, расчетное задание,

				доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.3	Устный опрос, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство				
3	Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.4	Устный опрос, доклад, ситуационное задание, (сообщение)
5	Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.4	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица				
6	Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.4	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
7	Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3	Устный опрос, ситуационное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
8	Тема 3.3. Занятость населения	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.4	Устный опрос, коллоквиум, дискуссия, ситуационное задание, расчетное задание, доклад (сообщение)
9	Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда				
10	Тема 4.1. Планирование и организация труда	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3	Устный опрос, расчетное задание, доклад (сообщение)
11	Тема 4.2. Производительность и эффективность труда	5	ПКс-6.5 ПКс-3.3 ПКс-3.4	Устный опрос, расчетное задание, коллоквиум, дискуссия, доклад (сообщение)

12	Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда	5	ПКС-6.5 ПКС-3.3 ПКС-3.4	Устный опрос, коллоквиум, расчетное задание, дискуссия, доклад (сообщение)
13	Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения	5	ПКС-6.5 ПКС-3.3	Устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение)
14	Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	5	ПКС-6.5 ПКС-3.3 ПКС-3.4	Устный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение)
15	Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	5	ПКС-6.5 ПКС-3.4	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									
			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	8	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			
Итого: 1006		36	36	72	12	8	8

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

Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны	<i>План семинара 1</i> 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	<i>План семинара 2</i> 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.
Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство	
Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека	<i>План семинара 3</i> 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	<i>План семинара 4</i> 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	<i>План семинара 5</i> 1. Понятие социального партнерства 2. Характеристика понятия «социальный институт». 3. Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица	
Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда	<i>План семинара 6</i> Теоретические подходы к определению сущности рынка труда. 1. Основные элементы рынка труда и факторы, влияющие на них. 2. Структура рынка труда.
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда	<i>План семинара 7</i> 1. Сущность и причины возникновения неформального рынка труда. 2. Основные формы неформального рынка труда. 3. Участники неформального рынка труда: баланс выгод и рисков.
Тема 3.3. Занятость населения	<i>План семинара 8</i> 1. Понятие занятости. Основные концепции занятости населения. 2. Виды занятости. 3. Формы занятости и их характеристика.

Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка	План семинара 9 1. Сущность безработицы и ее распространение в современных условиях. 2. Причины возникновения безработицы. 3. Типы безработицы.
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда	
Тема 4.1. Планирование и организация труда	План семинара 10 1. Методика планирования труда. 2. Планирование роста производительности труда. Факторы влияния на производительность труда. 3. Планирование численности и структуры кадров.
	План семинара 11 1. Внешние и внутренние причины экономического кризиса. 2. Факторы, обусловившие кризис отечественной экономики. 3. Антикризисное управление трудом
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда	План семинара 12 1. Сущность эффективности и производительности труда. 2. Показатели производительности труда. 3. Методы измерения производительности труда.
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда	План семинара 13 1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». 2. Формы заработной платы. 3. Системы заработной платы.
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения	План семинара 14 1. Основы организации и регулирования оплаты труда. 2. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости. 3. Основные принципы формирования системы социальных гарантий населению.
	План семинара 15 1. Виды заработной платы 2. Функции заработной платы 3. Доходы населения их классификация
Тема 4.5. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	План семинара 16 1. Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов. 2. Сущность отчетности и аудита в сфере труда. 3. Основные направления аудита в сфере труда.
	План семинара 17 1. Информация как ресурс предпринимательской

	деятельности. 2. Сегментирование рынка бизнес информации в сфере занятости. 3. Формирование и использование информационных ресурсов на рынке труда.
Тема 4.6. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений	План семинара 18 1. Международная организация труда: история создания. 2. Структура МОТ. Основные направления деятельности МОТ. 3. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодолении безработицы

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 предложения рабочей силы
 - В) высокая цена рабочей силы

- Г) равновесие
7. Сегментация предусматривает разделение 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) состояние 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) разделение 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 соотнесения 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 публикуются 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 вицепрезидента по финансам, который настаивал на своих требованиях, нарушающих, по мнению кадровика, всю систему оплаты. Он отмечал, что ценит вицепрезидента 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 наем: 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)	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1,5 (хорошо)	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (удовлетворительно)	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0,5 (неудовлетворительно)	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

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).
21. 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.

	Продemonстрированы 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 рассматриваемой 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		
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение Тема 1.1. Население и трудовые ресурсы страны		
1	Сущность, предмет, задачи дисциплины «ЭТиСТО» и ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами	ПКС-6.5 З-1
2	Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика	ПКС-3.3 З-1
3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал страны.	ПКС-6.5 У-1
4	Сущность и виды механического движения населения	ПКС-3.3 З-1
5	Сущность и характер труда, его социальные аспекты	ПКС-3.3 В-3
6	Классификация видов труда	ПКС-3.3 У-1
7	Условия труда: сущность, нормативное регулирование, направления улучшения	ПКС-6.5 В-1
8	Понятие и показатели измерения качества трудовой жизни населения	ПКС-6.5

		3-2
Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов, их природное и механическое движение		
Тема 1.2. Воспроизводство и миграция населения		
9	Процесс воспроизведения трудовых ресурсов и население страны.	ПКс-6.5 У-1
10	Сущность, причины и социально-экономические последствия трудовой миграции населения	ПКс-3.3 3-2
11	Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда	ПКс-3.3 3-2
12	Субъекты социального партнерства	ПКс-6.5 У-1
13	Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта	ПКс-3.3 3-2
14	Рынок труда: сущность и структура	ПКс-3.3 3-1
15	Сегменты рынка труда	ПКс-3.3 3-1
16	Спрос и предложение на рынке труда	ПКс-3.4 У-3
17	Регулирование рынка труда	ПКс-6.5 В-1
18	Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости	ПКс-3.3 В-3
Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство		
Тема 2.1. Труд как сфера жизнедеятельности человека		
19	Планирование численности и структуры кадров	ПКс-3.3 3-1
20	Сущность удовлетворенности трудом, ее структура	ПКс-3.4 У-2
21	Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка	ПКс-3.3 3-1
22	Организация оплаты труда рабочих бюджетной сферы и госслужащих	ПКс-6.5 В-1
23	Понятие и основные направления организации труда	ПКс-3.3 У-1
Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство		
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения как система и механизм их функционирования		
24	Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов	ПКс-6.5 3-1
25	Социальное партнерство. Принципы современных цивилизованных партнерских отношений по определению МОТ	ПКс-3.3 У-2
26	Формы социально-трудовых отношений	ПКс-3.3 В-3
Раздел 2. Труд, социально-трудовые отношения и социальное партнёрство		
Тема 2.3. Социальное партнерство в системе СТО		
27	Понятие и развитие социально-трудовых отношений в обществе	ПКс-3.4 3-1
28	Характеристика социально-трудовых отношений	ПКс-3.3 В-1
29	Суть удовлетворенности трудом	ПКс-6.5 3-3
30	Совокупность факторов, которые характеризуют удовлетворенность трудом	ПКс-3.4 3-3
31	Межличностный конфликт в группах	ПКс-3.4 В-3
32	Условия труда и факторы их формирования	ПКс-3.4 3-3
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица		
Тема 3.1. Формирование и регулирование рынка труда		
33	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений	ПКс-6.5 У-1
34	Развитие трудового потенциала индивида	ПКс-6.5 3-3
35	Информационная модель рынка труда.	ПКс-3.3 В-3
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица		
Тема 3.2. Социально-трудовые отношения на неформальном рынке труда		
36	Неформальный рынок труда: характеристика, причины возникновения и социально-экономические последствия	ПКс-3.3 У-1

37	Основные цели и направления постоянной профессиональной переподготовки кадров	ПКс-3.4 В-1
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица Тема 3.3. Занятость населения		
38	Современное состояние занятости в мире	ПКс-3.3 3-3
39	Государственные и негосударственные посредники на рынке труда	ПКс-6.5 У-1
40	Показатели занятости, критерии эффективной и рациональной занятости.	ПКс-3.3 3-2
41	Сущность, причины и социально-экономические последствия безработицы.	ПКс-3.4 В-1
42	Сущность и статусы занятости, законодательство о занятости.	ПКс-6.5 В-1
43	Виды и формы занятости.	
Раздел 3. Рынок труда, занятость и безработица Тема 3.4. Безработица как социально-экономическое явление современного рынка труда		
44	Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений	ПКс-6.5 В-1
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда Тема 4.1. Планирование и организация труда		
45	Факторы влияния на производительность труда	ПКс-3.3 В-1
46	Индивидуализм: значение индивида по сравнению с коллективом (группой, организацией или обществом)	ПКс-3.3 3-1
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда Тема 4.2. Производительность и эффективность труда		
47	Современная организация труда и ее влияние на высокие конечные социально-экономические результаты	ПКс-6.5 У-2
48	Факторы влияния на производительность труда	ПКс-3.3 В-1
49	Эффективность и методы измерения производительности труда	ПКс-3.3 В-1
50	Производительность и уровень оплаты труда	ПКс-3.3 В-3
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда		
51	Планирование заработной платы	ПКс-3.3 3-1
52	Особенности оплаты труда в производственных бригадах	ПКс-3.3 3-2
53	Оплата труда при контрактной системе найма	ПКс-6.5 3-1
54	Особенности оплаты труда рабочих предприятий разных организационно-правовых форм собственности	ПКс-3.3 У-1
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения		
55	Трудовой процесс и его рационализация	ПКс-3.33-3
Раздел 4. Основные направления планирования и организации труда Тема 4.5 Анализ, отчетность и аудит в сфере труда		
56	Выгоды и риски участников неформального рынка труда	ПКс-6.5 В-1
57	Отчетность и аудит в сфере труда	ПКс-3.3 3-1
58	Специфика исследований проблем трудовой деятельности в условиях рынка	ПКс-3.4 В-2
59	Социально-трудовая сфера как объект мониторинга	ПКс-6.53-1
60	Сущность мониторинга социально-трудовой сферы и принципы его организации	ПКс-3.3 3-2
61	Показатели социолого-статистического измерения процессов в социально-трудовой сфере	ПКс-3.3 У-1

62	Основные сферы использования программ регулирования социально-трудовых отношений в международной практике	ПКс-3.3 У-1
63	Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда	ПКс-6.5 3-1
64	Международная организация труда: структура, основные направления работы	ПКс-6.5 В-2
65	Глобализация и современные модели регулирования социально-трудовых отношений	ПКс-3.3 -3
66	Методы работы международной организации труда	ПКс-6.5 У-1
67	Современное состояние занятости в мире	ПКс-3.4 3-3
68	Субъекты социального партнерства	ПКс-3.3 В-3
69	Влияние МОТ на безработицу	ПКс-6.5 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 6 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 « » .202 г. (протокол № от « » .20 г.)
Зав. кафедрой: _____ А. М. Стадник канд.гос.упр., доцент