

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 26.06.2025 05:46:10  
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

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.14**        **"Экономика труда и социально-трудовые отношения"**

**Направление подготовки 38.03.01 Экономика**

**Профиль "Экономика предприятия"**

Квалификация

*бакалавр*

Форма обучения

*очная*

Общая трудоемкость

*4 ЗЕТ*

Год начала подготовки по учебному плану

*2024*

Донецк  
2024

Составитель:

ст. препод.

\_\_\_\_\_  
Никольская А.С.

Рецензент:

канд. экон. наук, доцент

\_\_\_\_\_  
Ляхова Л.С.

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

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.03.01 Экономика Профиль "Экономика предприятия", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

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

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой: Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

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

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

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

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

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

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

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

Зав. кафедрой 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)

## 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

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

Экономика предприятия

Преддипломная практика

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК с III - 2.3: Анализирует трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	анализ трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	анализ трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала,
------------------	--

<b>Уровень 3</b>	анализ трудовых показателей
------------------	-----------------------------

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала
------------------	---

<b>Уровень 3</b>	анализировать трудовые показатели
------------------	-----------------------------------

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	анализом трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	анализом трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала
------------------	---

<b>Уровень 3</b>	анализом трудовых показателей
------------------	-------------------------------

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

#### 3.1 Знать:

	анализ трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
--	---

#### 3.2 Уметь:

	анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
--	---

#### 3.3 Владеть:

анализом трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.
<b>Промежуточная аттестация</b>
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Экономика труда и социально-трудовые отношения" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.</b>						
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	

Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
<b>Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.</b>						
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3	0	

				Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в	4	4	ПК с III -	Л1.1 Л1.2	0	

регулировании социально-трудовых отношений. /Сем зан/			2.3	Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
<b>Раздел 3. Управление трудом на предприятии.</b>						
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2	0	

				Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8		
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Ср/	4	10	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Лек/	4	2	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Сем зан/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Ср/	4	4	ПК с III - 2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8	0	
/Конс/	4	2			0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия ( ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение 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

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономик (профиль "Экономика предприятия") очной формы обучения (97 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021
Л1.2	Федорова, А. Э., Токарева, Ю. А.	Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие (164 с.)	Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2022
Л1.3	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2022
Л1.4	Ю. Е. Мелихов, П. А. Малув.	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие (193 с.)	Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Б. О. Федченко	New Business : учебно-методическое пособие для студентов образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика (профили : «Экономика предприятия», «Финансы и кредит») очной формы обучения (169 с.)	Донецк : "ДОНАУИГС", 2022
Л2.2	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения : конспект лекций для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 (профиль "Экономика предприятия") очной формы обучения (86 с.)	Ф "ДОНАУИГС", 2024
Л2.3	Николайчук В.Е.	Управление персоналом : учебное пособие (104 с.)	Донецк : Донбасс, 2023
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика (профиль "Экономика предприятия") очной формы обучения (23 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2024
Л3.2	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации для проведения	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		семинарских занятий обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика (профиль "Экономика предприятия") очной формы обучения (22 с.)	управления персоналом и экономики труда , 2024
ЛЗ.3	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика (профиль "Экономика предприятия") очной формы обучения (148 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2024

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Федеральная служба государственной статистики	<a href="https://rosstat.gov.ru/statistic">https://rosstat.gov.ru/statistic</a>
Э2	Росструд Федеральная служба по труду и занятости	<a href="https://rostrud.gov.ru/">https://rostrud.gov.ru/</a>
Э3	КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов	<a href="https://classinform.ru/">https://classinform.ru/</a>
Э4	Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов	<a href="http://okpdtr.ru/">http://okpdtr.ru/</a>
Э5	Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС)	<a href="http://bizlog.ru/eks/">http://bizlog.ru/eks/</a>
Э6	Журнал «КСК эксперт»	<a href="https://journal.ksk.expert/">https://journal.ksk.expert/</a>
Э7	Журнал «Управление персоналом»	<a href="https://www.top-personal.ru/">https://www.top-personal.ru/</a>
Э8	«Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе».	<a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

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

Единый портал бюджетной системы Российской Федерации <http://budget.gov.ru/>  
База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» <https://www.minfin.ru/ru/statistics/>  
База данных «Бюджет» Минфина России <https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/>  
Официальный сайт Центрального Банка РФ, денежно-кредитная и финансовая статистика, статистика по ценным бумагам <https://cbr.ru/>  
База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» [https://www.nalog.ru/rn39/related\\_activities/statistics\\_and\\_analytics/](https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/)  
Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>  
Финансовый портал фондового рынка <http://www.finam.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 дифференцированному зачету

- 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

Промеж очн я ес ция – .

## 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

Приступая к изучению учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, семинарские занятия и самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к занятиям; выполнение заданий, в т.ч. решение ситуационных задач и расчетных работ, устный опрос, доклад, дискуссия, коллоквиум, экзамен и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания обучающийся структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. В дальнейшем указываются начало каждой темы, суть и ее задачи, а, закончив изложение, подводятся итог по этой теме, чтобы связать ее со следующей. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения семинарских занятий являются: установление связей теории с практикой в форме подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение обучающихся умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Работа с рекомендованной литературой. При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в

быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке. Конспект лекций, содержание и методика выполнения семинарских заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМКД.

Подготовка к семинару. Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе. При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа: - организационный, - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу; - подбор рекомендованной литературы; - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в процессе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к семинарским занятиям за 7 дней до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам семинарских занятий.

Опрос – метод, контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Контрольное задание может состоять из теоретического вопроса, практического задания или нескольких заданий (как теоретических, так и практических), в которых студент должен проанализировать и дать оценку конкретной ситуации или выполнить другую аналитическую работы.

Коллоквиум - средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Ситуационные задания - задачи и задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Расчетная работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий.

Дискуссия - средство проверки знаний по заранее предоставленным вопросам.

Подготовка доклада. Доклад представляет публичное, развернутое сообщение (информирование) по определенному вопросу или комплексу вопросов, основанное на привлечении документальных данных, результатов исследования, анализа деятельности.

Составление доклада осуществляется по следующему алгоритму:

1. Подобрать литературу по данной теме, познакомиться с её содержанием.
2. Пользуясь закладками отметить наиболее существенные места или сделать выписки.
3. Составить план доклада.

4. Написать план доклада, в заключение которого обязательно выразить своё мнение и отношение к излагаемой теме и её содержанию.

5. Прочитать текст и отредактировать его.

6. Оформить в соответствии с требованиями к оформлению письменной работы.

Примерная структура доклада:

1. Титульный лист.

2. Текст работы.

3. Список использованной литературы.

Как подготовить доклад:

1. Составить план доклада.

2. Подобрать необходимую литературу и иллюстрированный материал (таблицы, схемы, диаграммы, рисунки и т.д.)

3. После чтения источников отобрать нужный материал, систематизировать его.

4. Излагать материал близко к тексту, используя специальную терминологию учебной дисциплины.

5. Сделать выводы.

6. Сделать доклад по плану или тезисам, а не просто читать написанное.

7. Пользоваться иллюстрированным материалом или презентацией.

8. Заранее написать тему и план доклада на доске, активизируя внимание слушателей.

9. Речь докладчика должна быть правильной, чёткой, внятной, достаточно громкой и звучать убедительно.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Объем работы должен составлять не более 5 страниц машинописного текста (компьютерный набор) на одной стороне листа формата А4, без учета страниц приложения. Текст исследовательской работы печатается в редакторе Word, интервал – полуторный, шрифт Times New Roman, кегль – 14, ориентация – книжная. Отступ от левого края – 3 см, правый – 1,5 см; верхний и нижний – по 2 см; красная строка – 1 см; выравнивание по ширине, абзац – 1,25 см. Ссылки на литературу оформляются квадратными скобками, в которых указывается порядковый номер первоисточника в алфавитном списке литературы, расположенном в конце работы, а через запятую указывается номер страницы. Например, [11, с. 35]. Заголовки печатаются по центру 14-м размером шрифта. Заголовки выделяются жирным шрифтом, подзаголовки – жирным курсивом; заголовки и подзаголовки отделяются тремя отступом от общего текста сверху и снизу. Должна быть соблюдена алфавитная последовательность написания библиографического аппарата. Оформление не должно включать излишеств, в том числе: различных цветов текста, не относящихся к пониманию работы рисунков, больших и вычурных шрифтов и т.п.

Научно-исследовательская работа. Тезисы – кратко сформулированные основные положения доклада и сообщения. Основная цель написания любых тезисов – обобщить имеющийся материал, дать его суть в кратких формулировках, раскрыть содержание относительно большой по объему публикации или доклада; глубоко разобраться в вопросе, проанализировать его и создать возможность противопоставления своих мыслей мыслям других, либо дополнение последних.

При написании тезисов типа «Результаты исследования» необходимо представить следующие блоки информации: краткое вступление, постановка проблемы (собственно, все то же, что в тезисах «к постановке проблемы», только коротко); цель работы (исследовать что-то конкретное); базовые положения исследования или гипотеза (в случае экспериментального исследования); параметры выборки; промежуточные результаты (при необходимости); основные результаты; выводы.

Алгоритм написания тезисов:

1. Выберите соответствующую структуру тезисов.

2. Четко представьте себе, что будет основным результатом или выводом вашей работы.

3. Подберите рабочее название тезисам. При этом необходимо одновременно учитывать: основной результат/вывод вашей работы и ее фактическое содержание, которое будет описано в тезисах, название конференции, в которой предполагается участие. Помните – название определяет все остальное содержание тезисов («Как яхту назовем, так она и поплывет»).

4. Составьте эффективную структуру тезисов. Если у вас оказалось в одном разделе несколько идей, значит, этот раздел будет состоять из нескольких абзацев. Таким образом, вы получили подробный план ваших тезисов – основное содержание по каждому абзацу.

5. Внимательно прочитайте написанное и проверьте, достаточно ли этих разделов и абзацев для полного раскрытия темы. Если недостаточно – допишите. Составленные вами идеи каждого абзаца должны быть выстроены логически так, чтобы доказать основную идею всей работы – результат/вывод ваших тезисов, которые вы определили на этапе 2 данного алгоритма. При необходимости, поменяйте порядок следования абзацев, уточните формулировки. Возможно, вам захочется внести корректировки в название работы.

6. Внимательно прочитайте требования к оформлению тезисов, обратив внимание на их объем. Выразите его в количестве строк соответствующего шрифта и распределите (примерно) этот объем между отдельными разделами и абзацами. Таким образом, вы получили подробный план ваших тезисов. Можно переходить к их

написанию.

7. По очереди, начиная с первого абзаца, излагайте свои мысли, стараясь уложиться в отведенный для них объем. После написания первого абзаца переходите ко второму и т.д.

8. Прочитайте весь получившийся текст целиком. Отредактируйте переходы между абзацами, само содержание абзацев. Очень вероятно, что в процессе написания у вас появились новые соображения по тезисам. Если считаете необходимым, внесите их в план, начиная с п. 4 данного алгоритма, и повторно пройдите пп. 4-8. По объему отдельные абзацы могут отклониться от первоначального плана. В этом нет ничего страшного – кроме вас этот план был никому не известен. Важно, чтобы основной результат/вывод вашей работы был хорошо аргументирован.

9. Проверьте соответствие получившихся тезисов заданному общему объему. Если их размер несколько больше – найдите и сократите второстепенные детали, измените отдельные фразы, которые помогут избавиться от неполных строчек и др.

10. Оформите тезисы согласно всем требованиям: 1. Тезисы доклада не должны превышать трех страниц текста формата А4. 2. Поля: верхнее, нижнее, левое, правое – 2,0 см. 3. Формат файла – MS Word. 4. Шрифт – Times New Roman, 14 pt. 5. Межстрочный интервал – 1,5. 6. В правом верхнем углу – название секции. 7. Ниже – название доклада – ПРОПИСНЫМИ буквами по центру. 8. Ниже – фамилия и инициалы автора. 9. Следующая строка – учёная степень и учёное звание, должность, место работы. 10. Через 1 интервал – текст тезисов. 11. Оригинальность текста тезисов должна составлять не менее 85 % (для проверки текста тезисов на уникальность будет использоваться системы «ЕТХТ Антиплагиат»). Каждое утверждение (тезис) должно быть кратким и ёмким. Каждое утверждение должно быть обосновано. Не «переписывайте» Internet и учёные статьи. Соблюдайте научный стиль, меньше эмоций – выше результативность. Даже неподготовленный читатель должен понять ваш текст.

11. Покажите их научному руководителю, чтобы выслушать их мнение по содержанию, аргументации, стилю работы. Внесите исправления и дополнения, которые считаете существенными.

Семестровый экзамен – является формой заключительного контроля (промежуточной аттестации), в ходе которой подводятся итоги изучения дисциплины. Семестровый экзамен по дисциплине предусматривает формулировку ответов на два теоретических вопроса, и решение ситуационной задачи.

**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	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятия
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк  
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 Экономика (профиль «Экономика предприятия») очной формы обучения.

Составители: Старший преподаватель Никольская А.С.

ФОС рассмотрен на  
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 06.03.2024 № 10

дата

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

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

**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Профиль	Экономика предприятия
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.14
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	4
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>144</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>56</b>
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>84</b>
<b>Консультация</b>	<b>2</b>
<b>Контроль</b>	<b>4</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет с оценкой</i>

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

Таблица 2

### Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК с III - 2	ПК с III - 2 Анализирует трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	<b><i>Знать:</i></b> анализ трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 З-1
		<b><i>Уметь:</i></b> анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 У-1
		<b><i>Владеть:</i></b> навыками анализа трудовых показателей, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагает мероприятия по их улучшению	ПК с III - 2.3 В-1

Таблица 3

### Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.</b>				
1	Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения".	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача

2	Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра
3	Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.</b>				
4	Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, ситуационное задание
5	Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра
6	Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 3. Управление трудом на предприятии.</b>				
7	Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
8	Тема 3.2. Производительность и эффективность труда.	4	ПК с III - 2.3	Устный опрос, доклад (сообщение), кейс-задача

## **РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ**

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 учебной дисциплины.

## **РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

### **3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся**

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 4 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 «4» - 3 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 2 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.

Оценка «2» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

## **ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ТЕМАМ (Планы семинарских занятий)**

### *Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.*

#### *Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"*

##### **Семинарское занятие №1:**

1. Суть, задачи, основные функции экономики труда
2. Объект, предмет и задачи дисциплины.
3. Система управления персоналом.
4. Возникновение и развитие экономики труда.

##### **Семинарское занятие №2:**

1. Состав и структура персонала организации.
2. Регламентация профессиональных функций работника.
3. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда.
4. Этика деловых отношений.

#### *Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства.*

##### **Семинарское занятие №3:**

1. Сущность и характер труда, его социальные аспекты.
2. Производственный фактор труда.
3. Сущность удовлетворенности трудом и ее структура.
4. Качество трудовой жизни населения.

##### **Семинарское занятие №4:**

1. Сущность категории "труда" и ее социально-экономические характеристики. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Содержание, характер и виды труда.
3. Эволюция труда как фактора производства

#### *Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества*

##### **Семинарское занятие №5:**

1. Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки
2. Использование трудовых ресурсов
3. Взаимосвязь между размещением трудовых ресурсов и рациональным их использованием
4. Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура

### **Семинарское занятие №6:**

1. Эволюция взглядов на понятие "трудовой потенциал"
2. Подходы к понятию "трудовой потенциал"
3. Место трудового потенциала в системе оценок общественного производства

## ***Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.***

### ***Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование***

#### **Семинарское занятие №7:**

1. Сущность рынка труда
2. Условия возникновения рынка труда
3. Особенности функционирования рынка труда

#### **Семинарское занятие №8:**

1. Основные компоненты рынка труда
2. Механизм действия рынка труда
3. Сегментация рынка труда

### ***Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости***

#### **Семинарское занятие №9:**

1. Формы и виды занятости
2. Формы безработицы
3. Регулирование занятости и государственная политика в сфере труда

#### **Семинарское занятие №10:**

1. Система социально-трудовых отношений
2. Элементы системы социально-трудовых отношений
3. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

### ***Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений***

#### **Семинарское занятие №11:**

1. Понятие социального партнерства
2. Стороны социального партнерства
3. Принципы социального партнерства
4. Уровни социального партнерства

#### **Семинарское занятие №12:**

1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
2. Содержание и механизм социального партнерства
3. Формирование системы социального партнерства в России

## ***Раздел 3. Управление трудом на предприятии.***

### ***Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда***

#### **Семинарское занятие №13:**

1. Сущность и содержание организации труда

2. Задачи решаемые организацией труда и ее взаимосвязь с организацией производства
3. Сущность организации труда как социотехнической системы

#### **Семинарское занятие №14:**

1. Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда
2. Значение нормирования в системе организации труда
3. Нормы труда разрабатываемые на предприятиях и фирмах

### ***Тема 3.2. Производительность и эффективность труда***

#### **Семинарское занятие №15:**

1. Понятие эффективности труда
2. Понятие производительности труда
3. Методы измерения производительности труда
4. Показатели измерения производительности труда

#### **Семинарское занятие №16:**

1. Сущность производительности и эффективности труда
2. Показатели измерения производительности труда, требования к ним
3. Понятие факторов и условий повышения производительности труда

### ***Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда***

#### **Семинарское занятие №17:**

1. Доходы населения и источник их формирования.
2. Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
3. Функции заработной платы.

#### **Семинарское занятие №18:**

1. Принципы и элементы организации заработной платы
2. Государственное регулирование оплаты труда

### **3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся**

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4	75-100
Хорошо	3	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	1	менее 25

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

**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 «времени» 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. 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.

**Тестовые задания для текущего контроля  
знаний обучающихся по разделу 2**

**1. 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.

**2. К элементам рынка труда относятся:**

- а) товар, спрос, предложение, цена рабочей силы;
- б) инфраструктура, совокупный спрос, конъюнктура;
- в) заработная плата, правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда.

**3. 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.

**4. Соотношение спроса и предложения на рынке труда называется:**

- а) инфраструктурой рынка труда;
- б) конъюнктурой рынка труда;
- в) сегментацией рынка труда.
- г) персональный рынок

**5. 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.

**6. Сегментация предусматривает разделение рынка труда на :**

- а) первичный и вторичный;
- б) трудодефицитный и трудоизбыточный;
- в) равновесный, первичный, вторичный.
- г) спекулятивный рынок

**7. Потребность в рабочей силе характеризуется:**

- а) количеством предприятий;
- б) количеством бирж труда
- в) количеством вакансий на предприятиях
- г) количеством денег

**8. Спрос на рабочую силу зависит от:**

- а) качества труда
- б) состояние производства
- в) спроса на рабочую силу
- г) фонда заработной платы

**9. Внешний рынок труда характеризуется:**

- а) текучестью кадров
- б) стабильностью кадров
- в) количеством предприятий
- г) количеством бирж труда

**10. Современному рынку труда свойственно:**

- а) превышение предложения рабочей силы над спросом
- б) превышение спроса над предложением рабочей силы
- в) высокая цена рабочей силы
- г) равновесие

**Тестовые задания для текущего контроля  
знаний обучающихся по разделу 3**

**1. Какое из направлений использования трудовых ресурсов предполагает сокращение затрат на единицу продукции:**

- а) интенсивное
- б) экстенсивное
- в) прогрессивное

г) нормативное.

**2. Какой показатель характеризуется величиной продуктивных затрат рабочей силы в единицу времени:**

- а) производительность труда
- б) продолжительность труда
- в) интенсивность труда
- г) комплексность труда.

**3. По формуле  $Q=T/V$  рассчитывается:**

- а) трудоемкость
- б) выработка
- в) производительность труда
- г) интенсивность труда.

**4. Какой из видов трудоемкости в зависимости от состава затрат труда на производство определяется затратами труда основных рабочих:**

- а) производственная
- б) управления
- в) технологическая
- г) обслуживания.

**5. Сумма уже осуществленных затрат труда на выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции - это:**

- а) нормативная трудоемкость
- б) плановая трудоемкость
- в) фактическая трудоемкость.
- г) выработка.

**6. Измерителем результативности деятельности персонала предприятия является:**

- а) производительность труда
- б) качество произведенной продукции (услуг)
- в) уровень заработной платы
- г) качество изготовленной продукции.

**7. Какая заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые работник может приобрести:**

- а) номинальная
- б) реальная
- в) начисленная
- г) проиндексированная.

**8. Что не является основой для разработки плана по труду:**

- а) производственная программа
- б) план повышения эффективности производства
- в) бизнес-план
- г) нормы и нормативы затрат на труд и заработную плату.

**9. Для стимулирования добросовестной работы, повышения качества продукции и эффективности производства устанавливаются:**

- а) премии;
- б) надбавки;

- в) доплаты;
- г) дополнительная заработная плата

**10. Надбавка за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных задач выплачивается из:**

- а) фонда оплаты труда предприятия;
- б) фонда руководителя подразделения;
- в) прибыли предприятия;
- г) резервного фонда руководителя предприятия.

**3.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий**

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц <input type="checkbox"/>
3	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
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
1	В рассуждении 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

\* - 0 в журнал не ставится

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

***Ситуация к теме 1.3. «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества»***

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 2.1. «Рынок труда и его регулирование».**

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.

**3.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры**

Максимальное количество баллов (государственная оценка) □	Критерии
4 (отлично)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
3 (хорошо)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
2 (удовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
1 (неудовлетворительно)	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

## ТИПОВАЯ ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Деловая игра к теме «Социально-трудовые отношения занятости».* **«ПОТЕРПЕВШИЕ КОРАБЛЕКРУШЕНИЕ»**

1. Тема (проблема) Единоличное и групповое принятие решения о судьбе группы. Изучить процесс выработки и принятия решения в ходе общения и групповой дискуссии.

2. Концепция игры - в экстремальных условиях принять грамотное решение по обеспечению безопасности себя и группы.

3. Роли (ролевые группы): путешественники

4. Ожидаемый результат – сообща выжить в экстремальных условиях.

#### **Методика проведения**

1. Ознакомить всех участников с условиями игры;

2. Каждому игроку **самостоятельно** проранжировать указанные предметы с точки зрения их важности для выживания (цифра 1 — у самого важного для вас предмета, цифра 2 — у второго по значению, цифра 15 будет соответствовать наименее полезному предмету). На этом этапе дискуссии между участниками запрещены.

3. Разбить группу на подгруппы по 6 человек. Один участник из каждой подгруппы должен быть **экспертом**. Можно предложить каждой подгруппе **составить общее для группы ранжирование** предметов по степени их важности (так же, как они это сделали по отдельности). На этом этапе допускается дискуссия по поводу выработки решения. Отметить среднее время выполнения задания в каждой подгруппе.

4. Оценить результаты дискуссии в каждой подгруппе. Для этого:

а) выслушать мнение экспертов о ходе Дискуссии и о том, как принималось групповое решение, каковы были первоначальные версии, веские доводы, аргументы и т.д;

б) зачитать «правильный» список ответов, предложенный экспертами ЮНЕСКО; сравнить «правильный» ответ, собственный результат и результат группы: для каждого предмета списка надо вычислить разность между номером, присвоенным ему индивидуально каждым участником, группой, и номером, присвоенным этому предмету экспертами; сложить абсолютные значения этих разностей для всех предметов; если сумма больше 30, то участник или подгруппа «утонули».

в) сравнить результаты группового и индивидуального решения; определить, явился ли результат группового решения более правильным по сравнению с решением отдельных людей.

#### *Комментарии к проведению игры:*

- это упражнение дает возможность количественно оценить эффективность группового решения;

- в группе возникает большее количество вариантов решения и лучшего качества, чем у решающих в одиночку;

- решение проблем в условиях группы обычно занимает больше времени, чем решение тех же проблем отдельным индивидом;

- решения, принятые в результате группового обсуждения, оказываются более рискованными, чем индивидуальные решения;

- индивид, обладающий особыми умениями (способностями, знаниями, информацией), связанными с групповой задачей, обычно более активен в группе, вносит больший вклад в выработку группового решения.

**Деловая игра к теме «Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства»**  
**«СЛАЛОМ»**

1. Тема (проблема) Эффективность принятия управленческого решения в сфере управления персоналом организации в условиях ограниченного времени.

2. Концепция игры - в условиях ограниченного времени помочь сотрудникам решить их «насушную» проблему.

3. Роли (ролевые группы): руководитель, «препятствия».

4. Ожидаемый результат – руководителю необходимо собрать максимальное количество талонов от «препятствий», тем самым, показав высокий уровень владения ситуацией на предприятии.

Если руководитель решает вопрос по существу, он получает от человека-препятствия талон, если же только отмахивается – ничего не получает. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 минут. Чем больше слушатель за 5 минут наберет талонов, тем лучше его результат.

**3.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи**

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
4 (отлично)	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
3 (хорошо)	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
2 (удовлетворительно)	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
1 (неудовлетворительно)	Case не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

## ТИПОВАЯ КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

*Кейс-задача к теме «Производительность и эффективность труда».*

**Описание задания.** Предлагается изучить содержание документа «Кадровая политика компании AsstrA AG».

**Контрольные вопросы:**

1. Раскрыты ли в документе основные элементы кадровой политики (требования к персоналу, механизмы управления персоналом, формирование новых кадровых структур, концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, пути привлечения, использования, сохранения и высвобождения персонала, пути развития кадров, обучения, переобучения, повышения их квалификации, улучшение морально-психологического климата в коллективе, привлечение рядовых работников к участию в управлении организацией)?

2. Определите тип кадровой политики предприятия.

*Кейс-задача к теме «Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».*

**Описание задания.** Предлагается изучить содержание особенностей кадровой политики в Японии и США.

**Контрольные вопросы:**

1. Проанализируйте особенности кадровой политики на зарубежных предприятиях?

2. В чем заключаются особенности национальных моделей кадрового менеджмента?

### 3.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования.

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

### Вопросы к коллоквиуму по теме «Организация, нормирование и условия труда»:

1. Значение, сущность и содержание организации труда.
2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
3. Сущность организации труда как социотехнической системы.
4. Критерии и показатели эффективности НОТ.
5. Значение нормирования в системе организации труда.
6. Виды норм труда на предприятиях.
7. Содержание производственного процесса.
8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
10. Фотография рабочего дня и хронометраж в нормировании труда.
11. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.
12. Критерии оценки условий труда в организации.
13. Гуманизация условий труда.

### 3.7. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (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.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (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*	Выставляется обучающемуся если работа представляет

(неудовлетворительно)	собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.
-----------------------	---

\* - 0 в журнал не ставится

### **ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Организация, функционирование и результаты деятельности рынков труда.
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.
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).

### 3.8. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (расчетных задач по дисциплине).

Максимальное количество баллов (государственная оценка) □	Критерии □
4 (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.
3 (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 □
2 (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 определено и последовательно

	изложить ответ
1 (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

## ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### Тема 2.3. «Социально-трудовые отношения занятости»

**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 занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

### Тема 3.2. «Производительность и эффективность труда»

**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., подготовительно-завершающее время ( $T_{пз}$ ) на единицу продукции - 0,5 мин., количество деталей в партии - 45 шт. ( $n$ ).

Сделать выводы.

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ)

### Вопросы к зачету с оценкой:

- 1 Суть, задачи, основные функции экономики труда. Объект, предмет и задачи дисциплины.
- 2 Система управления персоналом.
- 3 Возникновение и развитие экономики труда.
- 4 Сущность и характер труда, его социальные аспекты.
- 5 Производственный фактор труда.
- 6 Качество трудовой жизни населения.
- 7 Эволюция труда как фактора производства
- 8 Сущность удовлетворенности трудом и ее структура.
- 9 Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки
- 10 Использование трудовых ресурсов
- 11 Взаимосвязь между размещением трудовых ресурсов и рациональным их использованием
- 12 Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура
- 13 Место трудового потенциала в системе оценок общественного производства
- 14 Сущность рынка труда
- 15 Условия возникновения рынка труда
- 16 Особенности функционирования рынка труда
- 17 Основные компоненты рынка труда
- 18 Сегментация рынка труда
- 19 Формы и виды занятости
- 20 Формы безработицы
- 21 Регулирование занятости и государственная политика в сфере труда
- 22 Система социально-трудовых отношений
- 23 Характеристика основных типов социально-трудовых отношений
- 24 Понятие социального партнерства
- 25 Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
- 26 Стороны социального партнерства
- 27 Формирование системы социального партнерства в России
- 28 Сущность и содержание организации труда
- 29 Задачи решаемые организацией труда и ее взаимосвязь с организацией производства
- 30 Критерии и показатели, применяемые для определения эффективности научной организации труда
- 31 Нормы труда разрабатываемые на предприятиях и фирмах
- 32 Понятие эффективности труда
- 33 Понятие производительности труда
- 34 Методы измерения производительности труда
- 35 Показатели измерения производительности труда
- 36 Понятие факторов и условий повышения производительности труда
- 37 Доходы населения и источник их формирования
- 38 Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
- 39 Функции заработной платы.
- 40 Принципы и элементы организации заработной платы