

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 13.01.2026 14:46:23  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 3*  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.20 Управление трудовой деятельностью в организациях**

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**38.03.02 Менеджмент**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

**Менеджмент непроизводственной сферы**

(наименование образовательной программы)

**Бакалавр**

(квалификация)

**Очная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора - 2023

Донецк

**Автор-составитель РПД:**

*Лоскутова В.В., канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы*

**Заведующий кафедрой:**

*Тарасова Е.В., канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента непроизводственной сферы*

Рабочая программа дисциплины Б1.В.20 Управление трудовой деятельностью в организациях одобрена на заседании кафедры менеджмента непроизводственной сферы Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 2 от « 27 » октября 2025 г.

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление трудовой деятельностью в организациях» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков, обеспечивающих принятие обоснованных, эффективных управленческих решений по управлению трудовой деятельностью в организациях.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

К задачам учебной дисциплины можно отнести:

- 1) Исследование эффективности использования труда в организациях непроизводственной сферы.
- 2) Выявление новых подходов к оценке эффективности трудовой деятельности человека, уровня мотивации и стимулирования труда персонала в организациях

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В.20
------------------------	---------

*1.3.1. Дисциплина "Управление трудовой деятельностью в организациях" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Анализ хозяйственной деятельности организаций

Управление человеческими ресурсами

*1.3.2. Дисциплина "Управление трудовой деятельностью в организациях" выступает опорой для следующих элементов:*

Управление производительностью и эффективностью в организациях

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК-3.5: Использует методы и инструменты мотивации персонала организации (подразделения)*

Знать:

Уровень 1	современные подходы к управлению человеческими ресурсами;
-----------	---

Уровень 2	сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;
-----------	---

Уровень 3	подходы к формированию социального партнерства в организации;
-----------	---

Уметь:

Уровень 1	прогнозировать состояние рынка труда;
-----------	---------------------------------------

Уровень 2	проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
-----------	--

Уровень 3	выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда
-----------	---

Владеть:

Уровень 1	управления процессами развития персонала в организациях;
-----------	--

Уровень 2	управления производительностью труда;
-----------	---------------------------------------

Уровень 3	навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда;
-----------	---

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК-2.4: Осуществляет методическое руководство структурными подразделениями (отделами, цехами) компании по проведению экономического анализа выполнения плановых заданий, выявлению и определению путей использования резервов производства*

Знать:

Уровень 1	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений;
-----------	--

Уровень 2	причины возникновения социально-значимых проблем и процессов на современном рынке труда;
-----------	--

Уровень 3	сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;
-----------	---

Уметь:

Уровень 1	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне
-----------	--

Уровень 2	прогнозировать состояние рынка труда;
-----------	---------------------------------------

Уровень 3	разрабатывать схемы и условия мотивации эффективности труда персонала организаций
-----------	---

	непроизводственной сферы;
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий;
<b>Уровень 2</b>	навыками эффективного управления процессами на рынках труда;
<b>Уровень 3</b>	управления процессами развития персонала в организациях;

***В результате освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях"***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	сущность управления трудом в системе социально-трудовых отношений; причины возникновения социально-значимых проблем и процессов на современном рынке труда;
	сущность формирования и динамики процессов, происходящих в системе социально-трудовой отношений в контексте обеспечения эффективной занятости и рационального использования трудовых ресурсов в организациях; сущность антикризисного регулирования социально-трудовых отношений;
	современные подходы к управлению человеческими ресурсами, трудовым потенциалом, развитием персонала; подходы к формированию социального партнерства в организации; уровни коллективно-договорного регулирования в организациях непроизводственной сферы; современные методы оценки эффективности трудовой деятельности в рамках корпоративной модели компетенций; принципы стратегического управление эффективностью труда в системе HR - менеджмента организаций непроизводственной сферы.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	анализировать социально-значимые проблемы и процессы в системе социально-трудовых отношений как на макро-, так и микроуровне, а также прогнозировать их возможное развитие с целью оптимизации адаптационных процессов вхождения новой рабочей на рынок труда;
	оценивать уровень эффективности и результативности формирования трудовых отношений; проводить комплексную оценку использования и формирования трудового потенциала в организациях;
	прогнозировать состояние рынка труда; разрабатывать схемы и условия мотивации эффективности труда персонала организаций непроизводственной сферы; выявлять и использовать резервы повышения эффективности труда за счет совершенствования организации оплаты труда, рационального использования рабочего времени, оптимизации качественной и количественной структуры персонала организаций непроизводственной сферы.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	навыками анализа формирования системы современных социально-трудовых отношений и социальных последствий; оценивания динамики процессов на рынках труда и приемами прогнозирования его структуры;
	навыками эффективного управления процессами на рынках труда; управления процессами развития персонала в организациях; управления производительностью труда, организацией, нормированием, оплатой труда; навыками регулирования уровня занятости и безработицы;
	навыками по рациональной организации труда и формирования безопасных условий труда, нормирования труда, организации оплаты труда.

### **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 "Управление трудовой деятельностью в организациях" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## **РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" 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
<b>Раздел 1. Труд как основа развития общества и фактор производства</b>						
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Лек/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э1 Э3	0	
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Сем зан/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Предмет, задачи и методы управления и трудовой деятельностью /Cр/	7	7	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Лек/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Сем зан/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества /Cр/	7	6	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Лек/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1	0	

				ЭЗ	
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Сем зан/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 1.3. Работа как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства /Ср/	7	7	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Лек/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Сем зан/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 1.4. Система социально-трудовых отношений. Отношения занятости /Ср/	7	7	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0
Тема 1.5. Социальное партнерство /Лек/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0
Тема 1.5. Социальное партнерство /Сем зан/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 1.5. Социальное партнерство /Ср/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0
<b>Раздел 2. Рынок труда, принципы планирования и организации труда в современных условиях хозяйствования.</b>					

Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Лек/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Сем зан/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование /Cр/	7	6	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0
Тема 2.2. Планирование и организация труда /Лек/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0
Тема 2.2. Планирование и организация труда /Сем зан/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 2.2. Планирование и организация труда /Cр/	7	8	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Лек/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Сем зан/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0
Тема 2.3. Эффективность труда и мотивация деятельности человека /Cр/	7	7	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3 Л2.4	0

				Л3.1 Л3.2 Э3 Э4		
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Лек/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Э3	0	
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Сем зан/	7	4	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.3 Л2.4 Л3.1 Л3.3 Э2 Э3	0	
Тема 2.4. Политика доходов и оплата труда /Cр/	5	7	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.3 Л2.4 Л3.1 Л3.2 Э3 Э4	0	
/КЭ/	7	2	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.3 Л2.4 Э3 Э4	0	
/КаттЭк/	7	9	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.3 Л2.4 Э3 Э4	0	
/СРЭк/	7	18	ПК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.3 Л2.4 Э3 Э4	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организации" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (С3), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организации" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «PowerPoint». Для наглядности используются материалы различных научных 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

### 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	В. В. Дорофиенко, Н. Е. Муромец, В. В. Лоскутова	Управление трудовой деятельностью на малом предприятии: учебное пособие (308 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.2	Попович, Н. Г.	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие (128 с.)	Симферополь : Университет экономики и управления, 2019
Л1.3	Валишин, Е. Н. , Камнева Е. В. Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева	Управление персоналом организации : учебник ()	Москва : Прометей, 2021
Л1.4	Веснин, В. Р.	Управление человеческими ресурсами : учебник (702 с.)	Москва : Проспект, 2019
Л1.5	Драчук, М. А., Обухова Г. Н.	Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие (125 с.)	Омск : ОмГУ, 2020

**2. Дополнительная литература**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Беленцов, В. Н., Родионов, А. В., Рытова, Н. А.	Результативная эффективность социально-экономических систем : препринт (79 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2020
Л2.2	Ильичева, Л. Е. Л. Е. Ильичева, А. В. Лапин.	Стратегии социально-экономического развития регионов в ракурсе национальных целей и приоритетов: Политический анализ : монография (272 с.)	Москва : Аспект Пресс, 2021
Л2.3	Шемятихина, Л. Ю. Л. Ю. Шемятихина, К. С. Шипицына, М. Г. Синякова	Менеджмент малого предпринимательства: учебное пособие (500 с.)	Санкт-Петербург : Лань, 2021
Л2.4	Николаев, А. А.	Социальное управление : учебник (554 с.)	Москва : Прометей, 2019

**3. Методические разработки**

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	В. В. Лоскутова	Управление трудовой деятельностью в организациях: конспект лекций для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент непроизводственной сферы») очной / заочной форм обучения (128 с.)	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023
Л3.2	В.В. Лоскутова	Управление трудовой деятельность на малом предприятии : методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление малым бизнесом») очной формы обучения очной формы обучения (76 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023
Л3.3	В. В. Лоскутова	Управление трудовой деятельностью в организациях: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент непроизводственной сферы») очной формы обучения (32 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023

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

Э1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	<a href="http://cyberleninka.ru/">http://cyberleninka.ru/</a>
Э2	Электронно-библиотечная система	<a href="http://www.IQLib.ru">http://www.IQLib.ru</a>

Э3	Министерство труда и социальной политики : официальный сайт	<a href="http://mtspdnr.ru/">http://mtspdnr.ru/</a>
Э4	Дистанционный курс "Управление трудовой деятельностью на малом предприятии"	<a href="https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=474">https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=474</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

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

Перечень информационных технологий

- компьютерная техника и системы связи используются для создания, сбора и обработки информации;
- электронные презентации;
- электронная почта, форумы, видеоконференция webinar – для взаимодействия с обучающимися;
- дистанционные занятия с использованием виртуальной обучающей среды Moodle;
- Skype используется для проведения дистанционного обучения и консультаций;
- электронные библиотечные ресурсы Донецкого филиала РАНХиГС.

Программное обеспечение: MS Word, MS Excel, MS Power Point, виртуальная обучающая среда

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

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

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Дисциплина «Управление трудовой деятельностью в организации» обеспечена:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: лекционная аудитория № 314 в учебном корпусе 3.
- специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья.
2. Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № 306 в учебном корпусе 3.
- специализированная мебель: доска аудиторная, столы аудиторные, стулья.
3. Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальный зал, учебный корпус 1. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163А .

### РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (экзамену)

1. Сущность понятия «труд» как социально-экономической категории.
2. Проблемные зоны в управлении трудом и современные особенности характера и содержания труда.
3. Цель, объекты, сферы и основные функции управления трудом и особенности труда как объекта исследования.
4. Роль труда в развитии человека и общества.
5. Функции, которые выполняют специалисты по управлению персоналом с учетом компетенций, необходимых для эффективного управления трудовой деятельностью в организации.
6. Сущность понятия "метод управления" и характеристика системы методов управления в трудовой деятельности.
7. Понятие социально-экономической категории «населения» и его воспроизводства.
8. Анализ темпов роста населения мира и особенности прогнозирования динамики численности на перспективу.
9. Динамика численности и анализ состава населения Донецкой Народной Республики.
10. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.
11. Различие понятий «экономически активного» и «неактивного населения».
12. Сущность методических подходов к качественной характеристике населения.
13. Характеристика компонентов трудового потенциала.
14. Эмоционально-экономическая сущность труда и его содержание.
15. Понятие технологического аспекта труда и качественной стороны конкретного труда.
16. Анализ физиологического и психологического аспектов труда.
17. Понятие конкретного содержания труда и его основные элементы.
18. Характеристика трудового процесса и прогнозируемых изменений в характере труда в связи с развитием цифровой экономики.
19. Определение базового социально-экономического профиля работника.

20. Сущность понятий удовлетворенности трудом и лояльности в трудовых отношениях.
21. Сущность понятия «социально-трудовые отношения».
22. Уровни регулирования социально-трудовых отношений и их основные субъекты.
23. Классификация целей, решаемых посредством социально-трудовых отношений, которые зависят от стадии жизненного цикла человека.
24. Типизация социально-экономических отношений в зависимости от степени участия государства в экономике и регулирования трудовых отношений.
25. Сущность понятия «занятость» и существующие классификации ее форм.
26. Отличие полной занятости от понятия «продуктивная занятость».
27. Характеристика эффективной занятости в качественном аспекте и ее взаимодействие с уровнем безработицы.
28. Основные формы и принципы социального партнерства.
29. Разработка проекта мероприятий по развитию социального партнерства на предприятии.
30. Характеристика системы и механизмов реализации социального партнерства.
31. Уровни регулирования социального партнерства в системе социально-трудовых отношений.
32. Характерные черты существующих моделей социального партнерства.
33. Причины трудностей развития социального партнерства на современном этапе и оценка эффективности реализации механизма социального партнерства.
34. Определение понятия «рынок труда».
35. Оценка основных элементов рынка труда.
36. Условия функционирования конкурентного рынка труда.
37. Анализ функций и моделей рынка труда.
38. Сущность сетевых институтов рынка труда.
39. Характеристика особенностей регулирование рынка труда.
40. Сущность организации труда на предприятии.
41. Сущность понятия «разделение труда в организации» и характеристика его основных видов.
42. Определение понятия «кооперации труда» и целесообразность его внедрения на предприятии.
43. Оценка различных форм кооперации труда.
44. Значение организации рабочего места и существующая классификация рабочих мест.
45. Анализ оснащенности рабочих мест на предприятии.
46. Определение понятия «планировка рабочего места» и характеристика ее видов.
47. Сущность понятия «обслуживание рабочего места» как системы мер по организации труда на предприятии.
48. Классификацию факторов, которые определяют условия труда.
49. Классификация видов норм труда и факторов, влияющих на их формирование и основные методы изучения затрат рабочего времени.
50. Сущность стратегического управления персоналом.
51. Субъекты и объекты HR-стратегии организации, основные процессы HR-стратегии и принципы ее реализации.
52. Согласованность элементов системы управления эффективностью труда с общей HR-стратегией организации.
53. Определение понятий: компетенция, индивидуальные компетенции, экономические компетенции.
54. Характеристика уровней компетенций персонала организации.
55. Определить уровни мотивации персонала в соответствии с потребностями человека.
56. Основные элементы механизма воздействия на политику доходов.
57. Сущность экономической категории «заработка плата» в контексте современной неоклассической политической экономии.
58. Основные функции заработной платы (воспроизводственная, регулирующая стимулирующая, оптимизационной).
59. Законодательные основы реализации принципов и механизмов организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в ДНР.
60. Характеристика структуры заработной платы, принципов и субъектов организации оплаты труда в соответствии с законодательством ДНР.
61. Определение тарифной системы как основы организации оплаты труда в ДНР.
62. Характеристика сфер государственного регулирования оплаты труда, принципы и уровни реализации договорного регулирования оплаты труда.
63. Основные направления регулирования оплаты труда в РФ.  
Особенности государственной политики регулирования оплаты труда в условиях угрозы жизни или

## 5.2. Темы письменных работ

Тематика рефератов по теме 1.1.

1. Анализ безработицы в регионе.
  2. Безработица в системе регулирования рынка труда.
  3. Влияние нематериальных стимулов на формы мотивации к труду.
  4. Влияние структуры трудового коллектива предприятия и его деятельность.
  5. Воспроизводство населения под влиянием естественного, миграционного и социального движения.
- \* полный перечень тем рефератов находится в фонде оценочных средств учебной дисциплины

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" разработан в соответствии с локальным нормативным актом Донецкого филиала РАНХиГС.

Фонд оценочных средств дисциплины "Управление трудовой деятельностью в организациях" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

Реферат, доклад, устный опрос

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ 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 Донецком филиале РАНХиГС.
- 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**

Предлагаемые рекомендации оказывают методическую помощь при самостоятельном изучении дисциплины. Рекомендуется такая последовательность: ознакомиться с содержанием рабочей программы учебной дисциплины; изучить и законспектировать соответствующие темы рекомендуемой литературы. Кроме того, целесообразно ознакомиться с новыми статьями специальных журналов и сборников.

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

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции. В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к семинарским занятиям. При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия обучающемуся необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с литературой. Теоретический материал дисциплины становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить дисциплину, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф, какие новые понятия введены, каков их смысл, что даст это на практике?)