

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  | стр. 3 | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой доцент, к.с.н.Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): Доцент, Комарова Татьяна Григорьевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой доцент, к.с.н.Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): Доцент, Комарова Татьяна Григорьевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: доцент, к.с.н.Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): Доцент, Комарова Татьяна Григорьевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Управление персоналом и социология  Зав. кафедрой: доцент, к.с.н.Белов М.Т. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Программу составил(и): Доцент, Комарова Татьяна Григорьевна \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  | стр. 4 |
| **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| 1.1 | Цели:познание научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в экономике и организации социально- трудовой сферы для решения проблем выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности. | | | |
| 1.2 | Задачи:познание научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в экономике и организации социально- трудовой сферы для решения проблем выявления и реализации экономических и социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности; познание возможных экономических направлений в области повышения эффективности трудовой деятельности (факторы, условия, резервы); ознакомление с нормативными правовыми актами в своей профессиональной деятельности; ознакомление с социальными процессами в сфере труда;выявление мотивационных и стимулирующих направлений для эффективной, плодотворной трудовой деятельности работников организаций; оценка трудового потенциала и интеллектуального капитала; владение методами анализа социально-экономических проблем и процессов; владение методами социологических исследований для выявления социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности, для создания условий развития работников, удовлетворения их потребностей, формирования позитивных внутриколлективных отношений. | | | |
|  |  |  |  |  |
| **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** | | | | |
| Цикл (раздел) ООП: | | Б1.Б | | |
| **2.1** | **Требования к предварительной подготовке обучающегося:** | | | |
| 2.1.1 | Необходимыми условиями для успешного освоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в ходе освоения дисциплин: | | | |
| 2.1.2 | Безопасность жизнедеятельности; Экономическая теория; Экономическая социология; | | | |
| 2.1.3 | Организация предпринимательской деятельности; | | | |
| 2.1.4 | Основы организации труда; | | | |
| 2.1.5 | Анализ и планирование трудовых показателей. | | | |
| **2.2** | **Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:** | | | |
| 2.2.1 | Конкуренция; | | | |
| 2.2.2 | Преддипломная; | | | |
| 2.2.3 | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты. | | | |
|  |  |  |  |  |
| **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** | | | | |
| **ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| логику формирования целей и путей их достижения | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| разрабатывать дерево целей, ориентированное на максимальное использование экономических и социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| культурой мышления | | | | |
| **ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно- управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты** | | | | |
| **Знать:** | | | | |
| нормативные правовые акты, используемые в профессиональной деятельности | | | | |
| **Уметь:** | | | | |
| находитьрациональные организационно-управленческие и экономические решения для достижения эффективности трудовой деятельности | | | | |
| **Владеть:** | | | | |
| методами определения социальной и экономической эффективности совершенствования организации и условий труда | | | | |
| **ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике** | | | | |
| **Знать:** | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 5 |
| основы разработки и реализации концепции управления персоналом | | | | | | | | | |
| **Уметь:** | | | | | | | | | |
| реализовывать кадровую политику организации | | | | | | | | | |
| **Владеть:** | | | | | | | | | |
| требованиями к формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | | | |
| **Код занятия** | **Наименование разделов и тем /вид занятия/** | **Семестр / Курс** | | **Часов** | **Компетен-**  **ции** | **Литература** | **Интер акт.** | **Примечание** | |
|  | **Раздел 1. Теоретико – методологические основы дисциплины "Экономика и социология труда".** |  | |  |  |  |  |  | |
| 1.1 | Тема :"Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда»  Труд как основа существования человека. Виды трудовой деятельности, классификация по различным критериям. Становление и развитие науки о труде. Труд как предмет государственной политики. Социально- трудовые отношения в сфере труда и их совершенствование в рыночных условиях.  Задачи, решаемые «Экономикой и социологией труда». Связь «Экономики и социологии труда» с науками экономического и социологического профиля и с другими дисциплинами о труде. Значение изучения дисциплины для специалистов в области управления персоналом. /Лек/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 2 |  | |
| 1.2 | Тема : "Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда»  Труд как основа существования человека. Виды трудовой деятельности, классификация по различным критериям. Становление и развитие науки о труде. Труд как предмет государственной политики. Социально- трудовые отношения в сфере труда и их совершенствование в рыночных условиях.  Задачи, решаемые «Экономикой и социологией труда». Связь «Экономики и социологии труда» с науками экономического и социологического профиля и с другими дисциплинами о труде. Значение изучения дисциплины для специалистов в области управления персоналом. /Ср/ | 4 | | 18 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
|  | **Раздел 2. Организационные и экономические аспекты трудовой деятельности.** |  | |  |  |  |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 6 |
| 2.1 | Тема : "Трудовые ресурсы и человек труда в организации»  Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества и работника: сущность, показатели и структура.  Управление трудовыми ресурсами. Человеческие ресурсы. Различия трудовых и человеческих ресурсов.  Состав работников организации. Кадры и персонал. Численность работников. Движение кадров. Рыночные подходы к формированию кадров организации. Профессиональный и квалификационный состав работников. Международная практика оценки качества трудовых ресурсов. Человеческий капитал. Интеллектуальный капитал. Кадровая политика в формировании человеческого капитала. /Пр/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 2.2 | Тема : "Трудовые ресурсы и человек труда в организации»  Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества и работника: сущность, показатели и структура.  Управление трудовыми ресурсами. Человеческие ресурсы. Различия трудовых и человеческих ресурсов.  Состав работников организации. Кадры и персонал. Численность работников. Движение кадров. Рыночные подходы к формированию кадров организации. Профессиональный и квалификационный состав работников. Международная практика оценки качества трудовых ресурсов. Человеческий капитал. Интеллектуальный капитал. Кадровая политика в формировании человеческого капитала. /Ср/ | 4 | | 30 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 2.3 | Тема : "«Организация трудовой деятельности»  Сущность и функции труда. Виды труда. Классификация видов труда по группам признаков. Труд и творчество. Виды творчества и их особенности .Методы творческого поиска. Творчество и инновации. Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. Роль систем в организации трудовой деятельности. Разделение и кооперация труда. Построение организационных структур. Организация трудовых отношений. Труд и самоуправление. /Ср/ | 4 | | 20 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 7 |
| 2.4 | Тема : " Измерение, нормирование и гуманизация труда"  Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Нормативы по труду. Нормы труда, их структура и виды. Микроэлементные измерения и нормирование труда .Установление норм труда на конкретную работу. Технология производственных и связанных с ними трудовых процессов. Технология функциональных и связанных с ними трудовых процессов. Функционально-трудовой анализ, его особенности в сфере умственного труда. Проектирование технологий трудовых процессов. Рабочее место и его технологическое оснащение. Рабочее время и его использование. /Пр/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 2.5 | Тема : " Измерение, нормирование и гуманизация труда"  Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Нормативы по труду. Нормы труда, их структура и виды. Микроэлементные измерения и нормирование труда .Установление норм труда на конкретную работу. Технология производственных и связанных с ними трудовых процессов. Технология функциональных и связанных с ними трудовых процессов. Функционально-трудовой анализ, его особенности в сфере умственного труда. Проектирование технологий трудовых процессов. Рабочее место и его технологическое оснащение. Рабочее время и его использование. /Ср/ | 4 | | 20 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 2.6 | Тема : «Оплата труда и формирование доходов работающих»  Воспроизводственная функция оплаты труда. Регулирующая функция оплаты труда. Проблемы доходности труда. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд. Стимулирующая функция оплаты труда. Разработка тарифных сеток в организациях. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Разработка систем премирования работников. Рассмотрение конкретных ситуаций.  Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд.  /Лек/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 8 |
| 2.7 | Тема : «Оплата труда и формирование доходов работающих»  Воспроизводственная функция оплаты труда. Регулирующая функция оплаты труда. Проблемы доходности труда. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд. Стимулирующая функция оплаты труда. Разработка тарифных сеток в организациях. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Разработка систем премирования работников. Рассмотрение конкретных ситуаций.  /Пр/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 2 |  | |
| 2.8 | Тема : «Оплата труда и формирование доходов работающих»  Воспроизводственная функция оплаты труда. Регулирующая функция оплаты труда. Проблемы доходности труда. Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд. Стимулирующая функция оплаты труда. Разработка тарифных сеток в организациях. Повременные и сдельные системы оплаты труда. Разработка систем премирования работников. Рассмотрение конкретных ситуаций.  .  /Ср/ | 4 | | 22 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 2.9 | Тема : "Эффективность трудовой деятельности: измерение и планирование"  Планирование персонала предприятия.  Определение численности рабочих- сдельщиков.  Определение численности рабочих- повременщиков, специалистов.  Планирование и прогнозирование производительности труда..Структура фонда заработной платы и её определение. /Пр/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 2 |  | |
| 2.10 | Тема : "Эффективность трудовой деятельности: измерение и планирование"  Выполнение расчётов по конкретным ситуациям:  Планирование персонала предприятия.  Определение численности рабочих- сдельщиков.  Определение численности рабочих- повременщиков, специалистов.  Планирование и прогнозирование производительности труда. Структура фонда заработной платы и её определение. /Ср/ | 4 | | 20 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
|  | **Раздел 3. Социальные процессы в сфере труда.** |  | |  |  |  |  |  | |

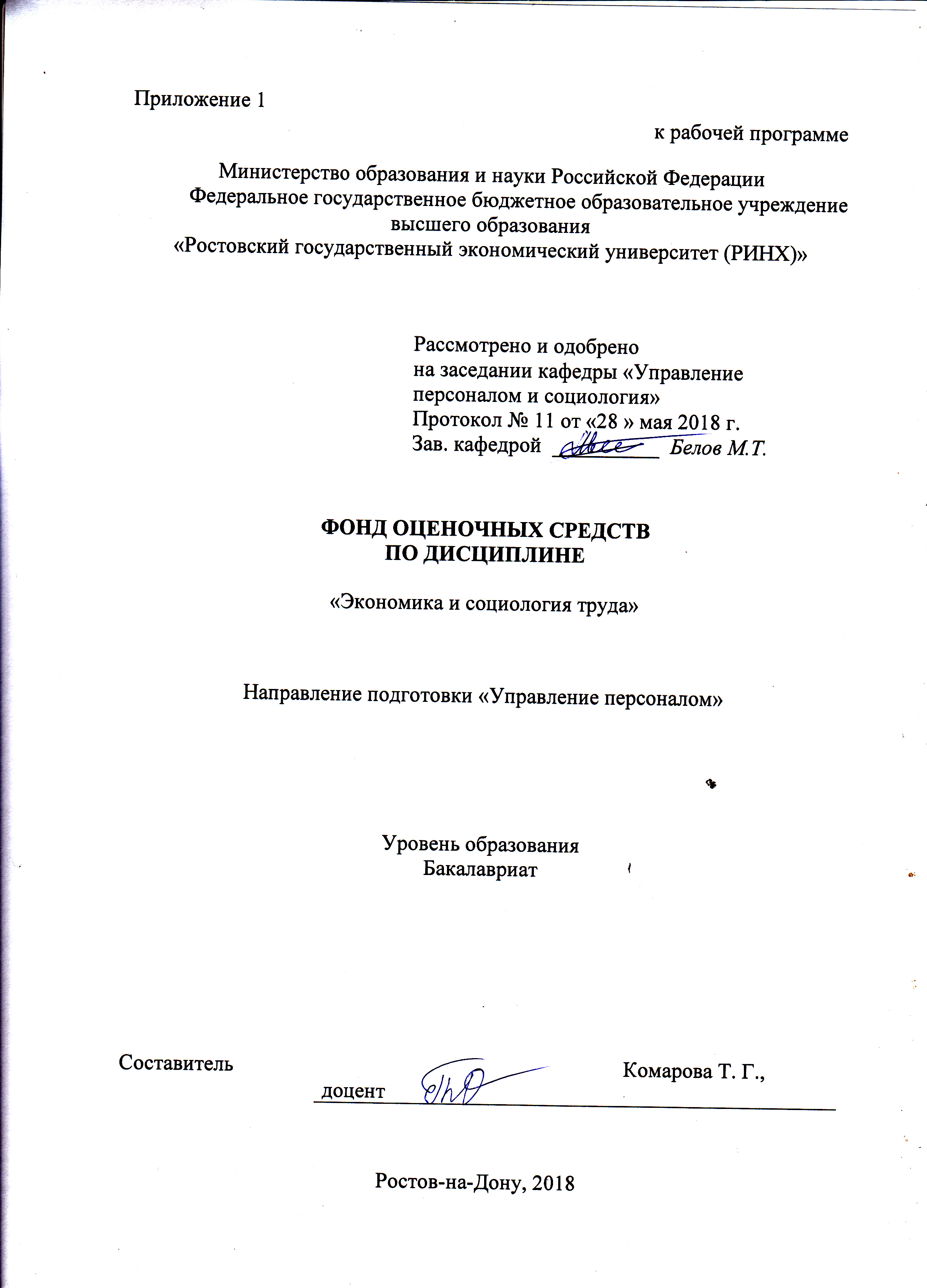
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 9 |
| 3.1 | Тема : "Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда"  Трудовая адаптация работников: сущность и структура. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии. Оценка трудовой адаптации. Разработка планов трудовой адаптации.  Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие формы проявления трудового поведения, мотивации и оценки труда. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. /Лек/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 3.2 | Тема : "Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда"  Трудовая адаптация работников: сущность и структура. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии. Оценка трудовой адаптации. Разработка планов трудовой адаптации.  Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие формы проявления трудового поведения, мотивации и оценки труда. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. /Пр/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 10 |
| 3.3 | Тема 3.1 "Социальные процессы трудовой адаптации, мотивации и стимулирования труда"  Трудовая адаптация работников: сущность и структура. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии. Оценка трудовой адаптации. Разработка планов трудовой адаптации.  Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие формы проявления трудового поведения, мотивации и оценки труда. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. /Ср/ | 4 | | 30 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
|  | **Раздел 4. Социологические исследования в сфере трудовой деятельности.** |  | |  |  |  |  |  | |
| 4.1 | Тема : "Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда».  Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Функции социологических исследований. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка.Разработка программы социологического исследования.Проблемные ситуации и формулирование проблемы. Формулирование целей и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выдвижение гипотез. Интерпретация и операционализация понятий. Определение методов сбора информации и разработка инструментария, в том числе анкет. Разработка организационно- технического плана. /Лек/ | 4 | | 2 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | |  |  |  |  |  |  | стр. 11 |
| 4.2 | Тема : "Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда».  Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Функции социологических исследований. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка.Разработка программы социологического исследования.Проблемные ситуации и формулирование проблемы. Формулирование целей и задач исследования. Определение объекта и предмета исследования. Выдвижение гипотез. Интерпретация и операционализация понятий. Определение методов сбора информации и разработка инструментария, в том числе анкет. Разработка организационно- технического плана. /Ср/ | 4 | | 29 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
| 4.3 | /Экзамен/ | 4 | | 9 | ОПК-6 ОПК -8 ПК-1 | Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4  Э1 | 0 |  | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** | | | | | | | | | |
| **5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации** | | | | | | | | | |
| Вопросы к экзамену:  1.Предмет и задачи курса «Экономика и социология труда».  2.Трудовой потенциал общества и его структура.  3.Организация труда: элементы и их роль в повышении производительности труда.  4.Персонал предприятия. Социальные группы в сфере труда.  5.Сущность, значение и измерение производительности труда.  6.Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.  7.Показатели измерения объема производства при определении производительности труда.  8.Трудоемкость, ее разновидности.  9.Факторы и резервы роста производительности труда.  10.Трудовое поведение: понятие, структура, виды и механизм регулирования.  11.Особенности и характеристика различных видов трудового поведения. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования.  12.Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.  13.Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.  14.Структура мотивов трудового поведения.  15.Трудовой коллектив и его виды. Функции трудовых коллективов.  16. Внутриколлективная сплоченность – важнейшая социологическая характеристика трудового коллектива.  17.Конфликтные ситуации в процессе труда и их разрешение.  18. Управление и самоуправление в трудовых коллективах.  19.Отношение к труду и удовлетворённость им как важнейшие характеристики трудового процесса.  20.Заработная плата и основы ее организации.  21.Номинальная и реальная заработная плата.  22.Элементы организации оплаты труда.  23.Тарифная система оплаты труда рабочих.  24.Планирование численности персонала предприятия..  25.Тарифные ставки – элемент тарифной системы.  26.Структура фонда заработной платы и её определение.  27.Районные коэффициенты к зарплате, их назначение.  28.Тарифная система оплаты труда служащих.  29.Система доплат и надбавок к тарифу.  30.Формы и системы оплаты труда.  31.Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности, область применения.  32.Повременная форма оплаты труда, ее разновидности, область применения. | | | | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx |  | стр. 12 |
| 33.Особенности оплаты труда в бюджетных организациях.  34.Социальные и компенсационные выплаты.  35.Бестарифная система оплаты труда.  36.Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.  37.Разработка программы социологического исследования.  38.Основные методы получения первичной социологической информации.  39.Обработка первичной социологической информации, анализ результатов исследования.  40. Квантификация и шкалирование социологической информации.  41. Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология.  42. Социальная сущность удовлетворённости трудом, её структура и эмпирические индикаторы.  43. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда.  44. Система социальных гарантий в сфере труда.  45. Социальные институты и механизм социальной защиты.  46. Эффективность и качество труда, показатели их характеризующие.  47. Уровень и качество жизни, показатели их определяющие.  48. Концепция достойного труда: содержание и реализация в России.  49. Трудовая адаптация: понятие, сущность и виды.  50. Управление адаптацией в новых условиях работы.  51. Рынок труда, его элементы и функции.  52.Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда.  53.Трудовой процесс и его рационализация .  54. Показатели и методы определения производительности труда  55. Определение индекса человеческого развития.  56.Феномен лидерства в трудовой организации .  57.Потребности, интересы и ценности личности.  58.Показатели качества трудовой жизни с позиции работника, работодателя, общества.  59. Основные критерии, позволяющие оценить качество трудовой жизни и его влияние на эффективность труда.  60. Качество жизни и место в нём качества трудовой жизни.  61. Определение индекса человеческого развития.  62. Прожиточный минимум и бедность.  63. Социальное страхование как составная часть стоимости рабочей силы.  64.Дифференциация доходов в России: факторы дифференциации и измерение неравенства.  65.Понятие и значение социального партнёрства в регулировании трудовых отношений на современном этапе.  66. Принципы и исторические аспекты формирования системы социального партнёрства в Российской Федерации.  67.Трудовой коллектив: сущностная характеристика, производственная и социальная структура.  68.Эволюция от «рабочей силы» к «персоналу».  69. Анализ кадрового потенциала. Маркетинг персонала.  70.Концепции мотивации т стимулирования трудовой деятельности.  71. Социальные гарантии в сфере труда.  72. Социальное обеспечение, его связь с трудовой деятельностью.  73. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом.  74.Школы теории мотивации и стимулирования жизнедеятельности человека.  75. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.  76. Взаимосвязь и взаимодействие понятий « стимул», « стимулирование», « мотив», « мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.  77. Составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности: физиологическая. психологическая, социологическая.  78. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.  79.Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.  80. Формирование мотивационного ядра персонала организации и управление им.  81. Мотив соучастия в прибыли организации.  82. Структура трудового дохода.  83. Теории заработной платы.  84. Надбавки, премии, доплаты и компенсации в оплате труда работников организации.  87. Косвенные выплаты работникам организаций.  88. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.  89. Регулирование оплаты труда с учётом спроса и предложения на рынке труда.  90. Технология разработки системы материального денежного стимулирования (оплаты труда).  91.Технология разработки системы нематериального стимулирования персонала организации.  92 Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования персонала.  93. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.  94. Содержание Положения об оплате труда работников в крупных компаниях.  95. Содержание Положения о премировании работников в крупных компаниях.  96. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда  97. Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.  98. Проектирование коллективной формы организации и оплаты труда | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УП: z38.03.03\_1.plx | | | |  |  |  | стр. 13 |
| 99. Роль формирования благоприятного социально-психологического климата в повышении эффективности трудовой деятельности.  100. Грейдирование в оплате труда на базе ключевых показателей деятельности..  101. Постфордистские тенденции современного управления и их влияние на организацию оплаты труда (анализ российского и зарубежного опыта).  102.Роль Международной организации труда в регулировании оплаты труда.  103. Принципы в разработке анкет для выявления возможностей повышения эффективности деятельности организации.  104. Модели организации заработной платы на предприятии и критерии их обоснования.  105.Социальная ответственность бизнеса в организации трудовой сферы производства. | | | | | | | |
| **5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля** | | | | | | | |
| Структура и содержание фонда оценочных средств представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| **6.1. Рекомендуемая литература** | | | | | | | |
| **6.1.1. Основная литература** | | | | | | | |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л1.1 | Генкин Б. М. | | Экономика и социология труда: учеб. | | М.: Норма, 2007 | 50 | |
| Л1.2 | Козина Е. С. | | Экономика и социология труда: методические указания | | Москва: Директ-Медиа, 2013 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.1.2. Дополнительная литература** | | | | | | | |
|  | Авторы, составители | | Заглавие | | Издательство, год | Колич-во | |
| Л2.1 | Рофе А. И. | | Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. "Экономика труда" и др. экон. спец. | | М.: КНОРУС, 2013 | 15 | |
| Л2.2 |  | | Экономика и социология труда: Учеб. пособие | | Ростов н/Д: Феникс, 1999 | 48 | |
| Л2.3 | Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. | | Экономика и социология труда: Учеб. для вузов | | М.: ЮНИТИ, 1999 | 53 | |
| Л2.4 | Егорова Е. А., Золотарева О. А., Кучмаева О. В. | | Экономика и социология труда: практикум | | Москва: Евразийский открытый институт, 2010 | http://biblioclub.ru/ - неограниченный доступ для зарегистрированн ых пользователей | |
| **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** | | | | | | | |
| Э1 | Методы менеджмента качества / учредители: Всероссийская организация качества, ООО «РИА «Стандарты и качество» ; изд. ООО «РИА «СТАНДАРТЫ И КАЧЕСТВО» ; гл. ред. С.Э. Кедрова - М. : РИА «Стандарты и качество». - ISSN 0130-6898 http://biblioclub.ru/index.php?page=journal\_red&jid=455716 | | | | | | |
| **6.3. Перечень программного обеспечения** | | | | | | | |
| 6.3.1 | | Microsoft Office | | | | | |
| **6.4 Перечень информационных справочных систем** | | | | | | | |
| 6.4.1 | | Консультант + | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| 7.1 | | Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование. | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)** | | | | | | | |
| Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. | | | | | | | |



Оглавление

[1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 2](#_Toc480487761)

[2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 2](#_Toc480487762)

[3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 2](#_Toc480487763)

[4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций 2](#_Toc480487764)

# 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

# 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
| ОПК-8-Обладает способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты. | | | |
| З - нормативные правовые акты, используемые в профессиональной деятельности.  У - находить рациональные организационно-управленческие и экономические решения для достижения эффективности трудовой деятельности.  В - методами определения социальной и экономической эффективности совершенствования организации и условий труда. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т- тест,  C –собеседование,  Р- реферат,  Д- доклад,  КРЗ – комплект разноуровневых задач (заданий),  КС-круглый стол. |
| ОПК-6-  владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | | | |
| З - логику формирования целей и путей их достижения,  У - разрабатывать дерево целей, ориентированное на максимальное использование экономических и социальных резервов повышения эффективности трудовой деятельности.  В - культурой мышления. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т- тест,  C –собеседование,  Р- реферат,  Д- доклад,  КРЗ – комплект разноуровневых задач (заданий),  КС-круглый стол. |
| ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике | | | |
| З - основы разработки и реализации концепции управления персоналом.  У - реализовывать кадровую политику организации.  В - требованиями к формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации. | составленный обзор, аннотация, поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно- коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов, проведение моделирования | соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных;целенаправленность поиска и отбора; объем выполненных работы; соответствие требованиям. | Т- тест,  C –собеседование,  Р- реферат,  Д- доклад,  КРЗ – комплект разноуровневых задач (заданий),  КС-круглый стол. |

2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

50-100 баллов (зачет)

0-49 баллов (незачет)

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

**3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра управления персоналом и социологии

**Вопросы к зачету**

по дисциплине «*Экономика и социология труда»*

Вопросы к зачёту: 1.Труд как объект изучения дисциплины «Экономика и социология труда. 2. Виды трудовой деятельности, классификация по различным критериям.3. Становление и развитие науки о труде.4. Труд как предмет государственной политики. 5. Связь «Экономики и социологии труда» с науками экономического и социологического профиля и с другими дисциплинами о труде.6 Значение изучения дисциплины для специалистов в области управления персоналом.7.Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов.8. Трудовой потенциал общества и работника: сущность, показатели и структура. 9. Различия трудовых и человеческих ресурсов.10. Рыночные подходы к формированию кадров организации. 11.Международная практика оценки качества трудовых ресурсов. 12. Кадровая политика в формировании человеческого капитала.

13.Организация трудовой деятельности: сущность и функции труда.14 Труд и творчество: виды творчества и их особенности .Методы творческого поиска.15. Творчество и инновации, методы творческого поиска.16.Предпринимательство как особая сфера трудовой деятельности. 17.Роль разделения и кооперации труда в повышении эффективности труда.

18.Роль и значение нормирования труда в современных условиях.19. Нормативы по труду.нормы труда, их структура и виды.20. Технология производственных и связанных с ними трудовых процессов.21 Технология функциональных и связанных с ними трудовых процессов.22. Функционально-трудовой анализ, его особенности в сфере умственного труда. 23. Рабочее место и его технологическое оснащение.24. Рабочее время и его использование.25. Воспроизводственная и регулирующая функции оплаты труда. 26. Проблемы доходности труда.27 Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с ценой труда на рынке труда, с предложением и спросом на труд.

Критерии оценивания:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если ответ правильно на 50%;

- оценка «не зачтено», если ответ не верный.

**Вопросы к экзамену**

по дисциплине«*Экономика и социология труда»*

**1.** Предмет, задачи курса «Экономика и социология труда» и его содержание.

2.Труд как объект изучения экономики и социологии труда.

3.Трудовой потенциал общества и его структура.

4.Основные элементы организации труда: разделение труда, организация рабочих мест, нормирование и оплата труда.

5.Рынок труда – составная часть структуры рыночной экономики, его элементы и функции.

6.Условия труда и их оценка. Гуманизация условий труда.

7.Нормы труда, их структура и виды.

8.Персонал предприятия. Социальные группы в сфере труда.

9.Сущность , значение и измерение производительности труда.

10. Показатели выработки и трудоемкости, их взаимосвязь.

11.Показатели измерения объема производства для определении производительности труда.

12.Трудоемкость, ее разновидности.

13.Факторы и резервы роста производительности труда.

14.Эффективность и качество труда, показатели их характеризующие.

15.Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда.

16. Управленческий труд: значение, роль, требования и принципы организации.

17.Трудовой процесс и его рационализация.

18. Определение индекса человеческого развития.

19.Роль формирования благоприятного социально-психологического климата в повышении эффективности трудовой деятельности.

20.Содержание , содержательность и интенсивностьтруда.

21.Трудовые ресурсы: состав , структура, движение

22. Текучесть кадров, последствия её изменения.

23.Теории заработной платы.

24.Заработная и основы ее организации.

25.Номинальная и реальная заработная плата.

26.Тарифная система оплаты труда рабочих.

27. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. 28.Структура фонда заработной платы и её определение.

29.Районные коэффициенты к зарплате, их назначение.

30.Тарифная система оплаты труда служащих.

31. Надбавки, премии, доплаты и компенсации в оплате труда работников организации.

32.Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности, область применения.

33.Повременная форма оплаты труда, ее разновидности, область применения.

34.Особенности оплаты труда в бюджетных организациях.

35.Бестарифная система оплаты труда.

36.Модели организации заработной платы на предприятии и критерии их обоснования.

37.Регулирование оплаты труда с учётом спроса и предложения на рынке труда.

38.Технология разработки системы материального денежного стимулирования (оплаты труда).

39. Постфордистские тенденции современного управления и их влияние на организацию оплаты труда (анализ российского и зарубежного опыта).

40. Проектирование коллективной формы организации и оплаты труда.

41.Грейдирование в оплате труда на базе ключевых показателей деятельности.

42.Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.

43.Взаимосвязь в планировании трудовых показателей.

44. Концепция достойного труда: содержание и реализация в России.

45. Прожиточный минимум и бедность.

46.Качество жизни и место в нём качества трудовой жизни.

47 Структура трудового дохода.

48.Понятие , значение, принципы социального партнёрства в регулировании трудовых отношений на современном этапе.

49. Социальное страхование как составная часть стоимости рабочей силы.

50. Социальное обеспечение, его связь с трудовой деятельностью

51.Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.

52.Трудовое поведение: понятие, структура, виды и механизм регулирования.

53.Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.

54.Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.

55. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

56.Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом.

57. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

58. Составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности: физиологическая, психологическая, социологическая.

59. Взаимосвязь и взаимодействие понятий « стимул», « стимулирование», « мотив», « мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.

60. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда.

61.Социальные институты и механизм социальной защиты.

62.Отношение к труду и удовлетворённость им как важнейшие характеристики трудового процесса.

63.Трудовой коллектив и его виды. Функции трудовых коллективов.

64.Внутриколлективная сплоченность – важнейшая социологическая характеристика трудового коллектива.

65.Конфликтные ситуации в процессе труда и их разрешение.

66. Феномен лидерства в трудовой организации .

67. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.

68. Разработка программы социологического исследования.

69.Основные методы получения первичной социологической информации.

70.Обработка первичной социологической информации, анализ результатов исследования.

71.Квантификация и шкалирование социологической информации.

72. Принципы в разработке анкет для выявления возможностей повышения эффективности деятельности работников и организации.

Критерии оценивания:

1. оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если студент демонстрирует полные и содержательные знания материала, усвоение основ права, практику применения различных источников права, используя научные точки зрения ученых-юристов на обсуждаемые проблемы, умеет приводить примеры из практики, умеет отстаивать свою позицию;
2. оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если студент обнаруживает твердые знания предмета, усвоение рекомендуемой литературы, источников права, четкую ориентацию в проблемных вопросах основ права, но допускает некоторые неточности в ответе.
3. оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если студент показывает знания основного учебно-программного материала, знакомство с рекомендованной литературой, но допускает существенные неточности в ответе, либо не отвечает на отдельные дополнительные вопросы.
4. оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не отвечает на поставленный вопрос, не ориентируется в понятиях и институтах права, не демонстрирует знания основного учебно-программного материала.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Г.Комарова

(подпись)

«28» мая 2018 г.

 Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра управления персоналом и социологии

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №\_1\_\_**

по дисциплине **Экономика и социология труда**

1  Вопрос… Предмет и задачи курса «Экономика и социология труда».…………………………………………………………………………

2  Вопрос.Тарифная система оплаты труда рабочих.

3\*Трудовой коллектив и его виды. Функции трудовых коллективов.………………………………………………………………………

Составитель        Т.Г.Комарова

Заведующийкафедрой  М.Т.Белов

«28»мая 20 18 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра управления персоналом и социологии

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2**

по дисциплине**«Экономика и социология труда»**

1  вопрос . Взаимосвязь и взаимодействие понятий « стимул», « стимулирование», « мотив», « мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.

2  вопрос. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.

3 \* … Трудовой потенциал общества и его структура.

Составитель        Т.Г.Комарова

Заведующий кафедрой    М.Т.Белов

« 28»мая 20 18 г.

Примечание \* Практическая(ое) задача/задание включается по усмотрению преподавателя.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если изложенный студентом материал фактически верен, если студент демонстрирует глубокие исчерпывающие знания в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; если он правильно, уверенно применяет полученные знания при решении практических задач; при ответе проявляется грамотное и логически стройное изложение материала, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;

* оценка хорошо» выставляется, если студент проявляет твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, осуществляет правильные действия по применению знаний при решении практических задач, но при четком изложении материала допускались отдельные логические и стилистические погрешности; обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины, но не использовал дополнительную;

оценка «удовлетворительно»  выставляется, если студент проявляет твердые знания в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, но изложение ответов происходит с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; студент также осуществляет правильные в целом действия по применению знаний при решении практических задач.

* оценка неудовлетворительно» выставляется , когда ответы не связаны с поставленными вопросами, присутствуют грубые ошибки в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, проявляется неумение применять знания при решении практических задач, имеет место неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы».

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра управления персоналом и социологии

**Тесты**

по дисциплине«Экономика и социология труда»

1.Что понимается под трудом в экономике?

а) труд – это затраты времени работника;

б) труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ;

в) труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на приобретение знаний;

г) труд – это любая деятельность людей, приносящая им доход.

2.Что изучает экономика труда?

варианты ответов:

Экономика труда изучает:

а) способы организации и стимулирования эффективной деятельности людей, их взаимоотношения в процессе производства средств, необходимых для жизнеобеспечения человека и общества путем удовлетворения их материальных и духовных потребностей;

б) поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду;

в) структуру и механизм регулирования экономических отношений между различными хозяйствующими субъектами;

г) структуру и механизм социально-трудовых отношений и социальные процессы в сфере труда.

3.Что является целью социологии труда?

Цель социологии труда – это:

а) разработка методов сбора социологической информации;

б) изучение и оптимизация социальной структуры трудовой организации коллектива;

в) оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов к труду;

г) исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению.

4.Как можно охарактеризовать социальные взаимодействия в труде?

Социальные взаимодействия в сфере труда – это:

а) форма социально-экономических связей, реализуемая в обмене созданных продуктов между отдельными индивидами или общностями;

б) форма экономических связей, реализуемая распределением созданного продукта;

в) форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии;

г) форма общественных отношений, проявляемая через влияние на общество.

5.Социальные отношения – это:

а) отношения по способу общения;

б) отношения по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей;

в) отношения по поводу материального и морального стимулирования индивидов, социальных групп;

г) отношения по содержанию деятельности человека

6. Перечислите функции заработной платы:

а) воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная функции и функция формирования платежеспособного спроса населения;

б) ) воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная функции

в) измерительно-распределительная и ресурсно-разместительная функции;

г) все ответы верны

7. Перечислите элементы организации труда.

К элементам организации труда относятся:

а) психофизиологические возможности человека; условия труда; нормирование труда; управление коллективом и должностные обязанности; мотивация труда,

б) нормы разделения и кооперации труда; организация и обслуживание рабочих мест, приёмы и методы труда; нормирование труда; квалификация работников; трудовая дисциплина; материальное и моральное стимулирование работников,

в) рациональное использование живого труда; поддержание высокой работоспособности и создание предпосылок для нормального воспроизводства рабочей силы; преодоление монотонности труда, повышение уровня его содержательности и привлекательности, придание труду творческого характера,

г) все ответы верны.

8. Что понимается под интенсивностью труда?

Интенсивность – это

А) соблюдение физиологических нормалей в каждую единицу рабочего времени,

б) способность человека поддерживать свой организм в работоспособном состоянии в каждую единицу рабочего времени,

в) степень напряжённости труда в каждую единицу рабочего времени.

9. Условия труда- это

а) эстетические условия рабочих мест,

б) составляющие внешней среды, окружающей работника,

в) психологические особенности работника,

г) психологический климат в коллективе.

10. Что означают нормативы труда?

Нормативы труда – это

а) научно-обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда,

б) нормы труда,

в) методы нормирования труда.

11. Нормы труда это

а) разработанные организаций стимулы труда,

б) фотография рабочего дня,

в) норматив труда, скорректированный на местные условия труда.

12. Работоспособность –это

а) возможность использовать разнообразные средства техники,

б) действия в рамках должностной инструкции,

в) способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии.

13. Рабочее место – это

а) закреплённое оборудование, используемое работником в процессе труда,

б) закрепленная за отдельным работником пространственная зона, оснащённая средствами труда,

в) закреплённая по отдельным работам должностная инструкция.

14. Должностная инструкция – это

а) документ, регламентирующий требования к рабочему месту,

б) документ, регламентирующий профессиональные функции каждой должности,

в) документ, регламентирующий требования к работнику, занимающему эту должность,

г) не верен ответ,

д) неполный ответ.

15. В организации оплаты труда требуется соблюдение следующих принципов:

а) равная оплата за равный труд; определение номинальной и реальной оплаты труда; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы,

б) равная оплата за равный труд; определение реальной оплаты труда; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы,

в) ) равная оплата за равный труд; учёт конъюнктуры рынка; простота и доступность понимания способов начисления заработной платы.

б) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; простота и наглядность системы; направленность на рост объёма производства,

в) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; простота и наглядность системы; направленность на повышение качество.

19. В чём проявляется конкретная адаптированность работника к трудовой среде?

а) в степени выполнения производственного задания и в общей удовлетворённости работника трудом и морально-психологическим климатом в коллективе,

б) во мнении об оценке работника со стороны руководителя,

в) в стаже работы на данном предприятии.

20. Перечислите стадии адаптации работника:

а) стадия ознакомления, стадия приспособления, стадия ассимиляции;

б)стадия ознакомления, стадия приспособления, стадия идентификации;

в) стадия ознакомления, стадия ассимиляции, стадия идентификации.

18. Назовите позитивные функции трудового конфликта:

а) информационная, адаптивная мотивационная, инновационная;

б) ) информационная, социализации и нормализации морального состояния, инновационная;

в) информационная, социализации и модернизации, инновационная.

21. Выберите типы противоречий, лежащих в причинах трудовых конфликтов:

а) проблемы распределительных отношений,

б) сложности функционального взаимодействия,

в) ролевые противоречия,

г) лидерство,

д) половозрастной состав персонала организации,

ж) ненормальные условия труда,

з)длительность конфликтной ситуации,

е) масштаб конфликта.

16. Потребительский бюджет характеризует:

а) уровень жизни определённой группы населения в конкретных социально-экономических и исторических условиях,

б) качество жизни работающих, пенсионеров, студентов и других групп населения,

в) цену труда на рынке.

17. прожиточный минимум – это социальный стандарт, характеризующий:

а) общий объём и структура потребления населением материальных и духовных благ для поддержания активного физического и психологического состояния,

б) объём потребления материальных и духовных благ для поддержания активного физического и психологического состояния работающего населения,

в) объём и структура потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне для поддержания активного физического и психологического состояния

18. При построении системы мотивации необходимо соблюдать следующие принципы:

а) типичность и прогрессивность отобранных принципов; присутствие в каждом стимуле личного интереса; присутствие в одном стимуле нескольких противоположных интересов; главенство одних стимулов над другими; простота и наглядность системы,

22. Социология труда изучает

а) положение работника в коллективе,

б) отношение работника к труду,

в) структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

23. Назовите изменяюще-поддерживающие процессы в сфере труда:

а) трудовые перемещения работников; профессионально-квалификационные изменения; развитие трудовой карьеры,

б) мотивация работников, изменение их отношения к труду, удовлетворённости трудом;

в) процессы объединения людей в социальную группу, формирования заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.

24. Функции социологических исследований следующие:

а) информационно-исследовательская, организационно-внедренческая, пропагандистская, методическая;

б) выявление проблемных ситуаций, организационно-внедренческая, , пропагандистская, методическая;

в) теоретическая, прикладная, организационно-внедренческая, , пропагандистская, методическая.

25. Выберите вопросы анкеты по содержанию:

а) открытые,б) закрытые,в) о фактах, г) «да» - «нет», д) о событиях, ж) контрольные, з) о знаниях, е) о мнениях, ё) об оценках.

26. Индекс социометрического статуса члена группы означает:

а) отношение коллектива к члену группы, авторитет этого работника;

б) отношение самого работника к другим работникам;

в) оценка работником самого себя.

27. Коэффициенты вариации(степень рассеяния) признака рассчитываются в виде:

а) среднего значения квадрата отклонений отдельных значений признака от его средней арифметической величины;

б) отношения среднего линейного или среднего квадратического(дисперсия) отклонения к средней арифметической величине его значения;

в) средней арифметической величины из абсолютных отклонений значений признака от его среднеарифметического значения.

**2. Инструкция по выполнению**

**3. Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно ответил на 22 вопроса;
* оценка хорошо» , если студент правильно ответил на 19 вопросов;
* оценка «удовлетворительно» , если студент правильно ответил на 14 вопросов;
* оценка«неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 14 вопросов.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Г.Комарова

(подпись)

«28»мая 20 18 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персоналом и социологии

**Вопросы для собеседования**

по дисциплинеЭкономика и социология труда

1 Условия труда и их влияние на работоспособность и удовлетворенность трудом;

2. Социальная защита и ее основные направления в сфере труда в современный период;

- Зарубежные модели систем социальной защиты;

- Социальное партнерство как механизм осуществления социальной защиты наемных работников;

- Социальная ответственность бизнеса в организации трудовой сферы производства.

- Квалификация работников, её влияние на производительность труда.

- Актуальные проблемы применения различных премиальных систем оплаты труда.

- Дифференциация доходов в России: факторы дифференциации и измерение неравенства.

-Управление трудовой адаптацией

1. **Критерии оценки:**
2. оценка «отлично» выставляется студенту, если студент показывает полные и содержательные знания материала по изучаемой теме, приводит интересные примеры, используя дополнительную литературу и информационные ресурсы Интернет;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент показывает полные и содержательные знания материала по изучаемой теме, использует дополнительную литературу и информационные ресурсы Интернет, но не приводит примеров ;

- оценка «удовлетворительно»  выставляется студенту, если студент достаточно полно и содержательно раскрыл вопросы изучаемой темы, но при этом не может отстоять свою позицию;

- оценка «неудовлетворительно»  выставляется студенту, если студент осветил недостаточно полно и содержательно вопросы изучаемой темы.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Г. Комарова

(подпись)

« 28» мая 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *Управления персоналом и социологии*

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола**

**(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине «Экономика и социология труда»

**1.Дискуссия на тему «Концепция достойного труда и пути ее реализации в России»**.

Программа проведения круглого стола:

1-ый этап проведения круглого стола:

На круглом столе должны рассматриваться следующие вопросы:

1)Какими должны быть условия трудовой деятельности, чтобы последнюю оценить как достойную?

2) Каково влияние достойного труда на работоспособность и удовлетворенность трудом;

3) Какая социальная защита и какие ее направления в сфере труда в современный период соответствуют требованиям концепции достойного труда?;

4) Социальное партнерство как механизм осуществления социальной защиты наемных работников и необходимая составляющая для достижения уровней достойного труда;

5) Рассмотрение зарубежных моделей систем социальной защиты с точки зрения выявления позитивных сторон, приемлемых для применения в отечественной системе социальной защиты.

2-ойэтаппроведениякруглогостола :

Предлагается сформировать набор мер, приближающий к полной реализации концепции достойного труда .

**2. Диспут на тему: «Значение социологических исследований в области организации труда и управленияперсоналом»**

Программа проведения круглого стола:

1-ый этап проведения круглого стола:

 Рассматриваютсяследующиевопросы:

1) Обзор по журнальным статьям результатов проведённых социологических исследований в области организации труда и управления персоналом:

- по мотивации труда,

- по текучести кадров,

- по условиям труда,

- по производительности труда.

2)Дискуссияпо рассмотрению используемого инструментария :

- анкеты,

- интервью,

- статистической информации.

2-ойэтаппроведениякруглогостола :

Представление разработанных студентами условных программ социологического исследования.

**Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если в процессе дискуссии он аргументированно обосновывает свои выводы;
* оценка «хорошо» выставляется студенту, если он активно участвует в процессе дискуссии, высказывая своё мнение;
* оценка «удовлетворительно» выставляется студенту , если в процессе дискуссии он только задавал вопросы;
* оценка «неудовлетворительно»  -при безучастности студента в обсуждении вопросов.

 Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Г.Комарова

(подпись)

« 28 »мая2018  г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Управления персонала и социологии

**Комплект разноуровневых задач (заданий)**

по дисциплинеЭкономика и социология труда

**Раздел Организационные и экономические аспекты трудовой деятельности человека»**

**1 Задачи репродуктивного уровня**

**По вопросам определения производительности труда**

Задача № 1

После замены оборудования на новое затраты труда на одно изделие снизились на 18%. Определить возможное повышение ПТ.

Задача № 2

За счет внедрения новой технологии затраты на 1000 руб. продукции (t) снижены с 210 до 186 чел/час. Определить снижение t и рост ПТ.

Задача № 3

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 12000 шт.) снижена с 12 до 10,2 н/час; продукции Б (выпуск 550 шт.) с 12,4 до 11,7 н/час. Трудоемкость выпуска по базовым условиям составляет на оба вида продукции 150820 н/час. Определить прирост ПТ, а также рассчитать, какая необходима численность для выполнения намеченной программы производства продукции, если планируемый реальный фонд рабочего времени одного работника составляет 1840 чел.-часов и запланированный коэффициент выполнения норм – 1,02.

Задача № 4

За счет улучшения организации труда и производства снижены потери рабочего времени с 12 до 6%. Определить возможный рост ПТ.

Задача № 5

Внедрение мероприятий НОТ и по улучшению условий труда обеспечило увеличение числа рабочих дней в году с 226 до 230 и продолжительности смен с 7,7 до 7,9 час. Как такое изменение в продолжительности рабочего времени повлияло на производительность труда?

Задача № 6

Относительное высвобождение работников на предприятии составилоза счет улучшения организации труда и производства 5 чел. Рассчитать ΔПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1650 чел.

Задача № 7

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет материально-технических факторов – 86 чел. Рассчитать ΔПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1860 человек.

Задача № 8

Относительное высвобождение работников на предприятии составило засчет передовых методов и других социальных факторов 44 чел.. Рассчитать ΔПТ за счет экономии рабочей силы, если базовая численность работников была 1860 человек.

Задача № 9

За счет материально-технических факторов (внедрения новой техники) трудоемкость снижена на 4%;а за счет передовых методов труда и внедрения новой системы оплаты производительность труда выросла на 1,2%. Рассчитать повышение ПТ по совокупности названных факторов.

Задача № 10

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 12000 шт.) снижена с 12 до 10,2 н/час. Какой ожидается рост производительности труда?

Задача № 11

При осуществлении плана орг.-тех. мероприятий трудоемкость на продукцию А (выпуск 10000 шт.) снижена с 10 до 9,6 н/час; продукции Б (выпуск 750 шт.) с 5,6 до 4,8 н/час.

Трудоемкость выпуска по базовым условиям составляет на оба вида продукции 104200 н/час. Определить прирост ПТ., а также рассчитать, какая необходима численность для выполнения намеченной программы производства продукции, если планируемый реальный фонд рабочего времени одного работника составляет 1860 чел.-часов и запланированный коэффициент выполнения норм – 1,05.

Задача № 12

Относительное высвобождение работников на предприятии составило за счет материально-технических факторов – 26 чел., и за счёт совершенствования обслуживания рабочих мест- 4 чел. Базовая численность рабочих составляет 200 человек. Каким должен быть рост производительности труда, чтобы увеличить объём производства на 5 %?

Задача № 13

За счет материально-технических факторов (внедрения новой техники) трудоемкость снижена на 2%;а за счет передовых методов труда и внедрения новой системы оплаты производительность труда выросла на 0,5%. Рассчитать процент роста ПТ по совокупности названных факторов при условии увеличения объёма производства на 2%.

Задача № 14

Определить изменение производительности труда одного работающего, если показатель выработки одного рабочего увеличился на 6,0 %, а доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала предприятия снизилась на 2%.

Задача № 15

Определить изменение дневной выработки рабочих, если продолжительность рабочего дня не изменилась, а часовая выработка рабочих возросла на 5%.

Задача № 16

Определить изменение годовой выработки рабочих, если число отработанных дней не изменилось, а дневная выработка рабочих возросла на 5%.

Задача № 17

Определить изменение годовой выработки работающих, если годовая выработка рабочих не изменилась, а численность управленческого персонала сократилась от 35 человек до 30 человек в общей численности ППП в 200 человек.

Задача № 18

Относительное высвобождение работников на предприятии за счет материально-технических факторов составляет 50 чел. Рассчитать ΔПТ за счет экономии рабочей силы, если намечается реальное сокращение численности работников на 10 человек (от 1860 человек до 1850 чел).

**По вопросам определения минимальной тарифной ставки.**

Задача 19.

Определить минимальную тарифную ставку 1 разряда ( т.е. ставку простого труда, ставку для работников низшей квалификации), если среднемесячная заработная плата рабочим всех разрядов составляет 16000 руб. На предприятии действует 8-разрядная тарифная ставка с диапазоном 1: 2,85. Средний тарифный разряд – 4-ый, средний тарифный коэффициент – 1,57.

Задача 20.

Определить минимальный месячный тарифный заработок, если среднемесячная заработная плата составляет 10000 руб., и для выполнения тарифной системой требуемой регулирующей функции в коллективном договоре принята доля тарифной ставки в тарифном заработке в размере 70 %.

Определить минимальную часовую ставку 1- го разряда, если в данном году среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику ( при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе) составляет 165 часов.

Задача 21.

Определить минимальную часовую ставку 1- го разряда, если в данном году среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику ( при 5-дневной 40-часовой рабочей ) составляет 165 часов.

В коллективном договоре предусмотрено установление минимальной тарифной ставки исходя из установленного государством МРОТ.

В рассматриваемом году МРОТ составил 8200 рублей.

Задача 22.

Установить часовую тарифную ставку 1-го разряда для рабочего-сдельщика, которая на 10 % выше тарифной ставки повременщика. Часовая тарифная ставка 1-го разряда рабочего повременщика составляет 50,0 руб.

Определить месячную тарифную ставку 1-го разряда для рабочего- сдельщика, если средний месячный фонд рабочего времени равен 170 часам.

**По вопросам определения заработной платы по различным системам оплаты труда.**

Задача 23

Определить месячную заработную плату по прямой сдельной системе оплаты труда, если работник за месяц произвёл 750 деталей. Дневная тарифная ставка - 700 рублей, норма выработки за смену - 35 деталей.

Задача 24

Определить заработок рабочего-сдельщика, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, если положением о премировании установлены следующие размеры премии: за выполнение установленных показателей – 20 %, за каждый процентный пункт перевыполнения установленных показателей – 2 % прямого сдельного заработка. Прямой сдельный заработок рабочего составил 10000 рублей, а выполнение установленных показателей премирования ( в данном примере – выполнение производственного задания ) – 110%.

Задача 25

Определить заработок вспомогательного рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, если его дневная тарифная ставка составляет 650,00 рублей. Данный рабочий обслуживает трёх основных рабочих, из которых первый рабочий произвёл за месяц 520 деталей А , второй - 1000 деталей Б, третий – 1400 деталей. Сменная норма выработки деталей А - 26 , деталей Б - 50 , деталей В - 70.

Задача 26

Определить оплату по аккордно-сдельной системе бригаде численностью четырёх человек, если по расчёту месячная сумма оплаты труда составила 68800 рублей. Установлено, что при соблюдении срока выполнения аккордного задания, равного 22 дням, бригаде полагается премия в размере 20%. Фактически задание выполнено за 21 день.

Задача 27

Определить месячный заработок сотрудника по простой повременной системе с установленным окладом оплаты в размере 15000,00 рублей, если в марте он отработал 18 дней при норме рабочего времени 22 дня.

Задача 28

Определить месячный заработок сотрудника по повременно-премиальной системе при установленном месячном окладе заработной платы в размере 15000,00 рублей, если в феврале он отработал 18 дней при норме рабочего времени заданного месяца в 20 дней. За выполнение количественных и качественных показателей работы предусмотрена премия в размере 40 % от тарифного заработка.

**2 Задачи реконструктивного уровня**

**По вопросаминдексации и защиты заработной платы.**

Задача

Определите размеры изменённых окладов отдельных категорий работников и новый диапазон в оплате труда работников низшей и высшей квалификации вследствие проводимой индексации (пропорциональной, долевой и пропорционально – долевой) , учитывая следующие условия:

1.По условиям коллективного договора необходимо повысить тарифные ставки и оклады в среднем на 10%.

2. Месячный фонд заработной платы до индексации - 1500,00 тыс. руб.

3. Оклад уборщицы – 5200 руб., оклад директора фирмы – 19500 руб. Общая численность работников – 50 человек.

4. В расчётах по пропорционально - долевой индексации выберите наиболее оптимальный вариант, исходя из следующего соотношения направлений увеличенной части фонда заработной платы:

а) 60% роста фонда заработной платы - на пропорциональную индексацию, 40 % - на долевую;

б) соответственно 70 % и 30 %;

в) соответственно 80 % и 20 %;

г) соответственно 50 % и 50 %;

Определите также изменение средней заработной платы в организации и сделайте вывод о степени рациональности того или иного метода индексации заработной платы при условии достаточности финансовых возможностей организации для осуществления подобного увеличения заработной платы.

**3 Задачи творческого уровня**

**По вопросам экономического обоснования размеров и условий выплаты премий.**

Задача

Установите предельный размер премии за 1 процент увеличения выпуска продукции, если постоянные издержки в плановой себестоимости единицы продукции составляют 20%; на премирование направляется 70 ( 60 или 50) % экономии на постоянных расхода (что соответствует эффективности премиальной системы, равной 30 %); заработная плата сдельщиков в себестоимости единицы продукции составляет 20 %, повременщиков – 10 %.

**Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если правильно решено 75% задач;
* оценка «хорошо», если правильно решено 60% задач;
* оценка «удовлетворительно» , если правильно решено 50% задач;
* оценка «неудовлетворительно», если решено менее 50% задач.

 Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Г.Комарова

(подпись)

« 28 » мая20 18 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра *управления персоналом и социологии*

**Темы докладов к студенческим конференциям**

с использованием материалов дисциплины

«*Экономика и социология труда»*

(наименование дисциплины)

1.Современные тенденции развития в области трудовой деятельности : научно-технический прогресс и информационное общество.

2.Экономика труда: тенденции и перспективы развития.

3. Анализ трудового потенциала организации ( на примере предприятия).

4. Методика анализа трудового потенциала работника.

5. Демографическая ситуацияв современный период в России и её роль в формировании трудовых ресурсов.

6. Влияние образовательных и профессионально-квалификационных аспектов на трудовые ресурсы.

7. Региональные аспекты рынка трудовых ресурсов.

8. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.

9. Социально-трудовые проблемы молодёжи.

10. Сущность и специфика применения психологических методов в решении экономических задач на предприятиях.

11. Производственное утомление и методы его предупреждения.

12. Анализ недостатков в организации трудовых процессов и возможности их рационализации на примере конкретного предприятия.

13. Методы оценки социально-экономической эффективности организации.

14. Совершенствование трудовой деятельности аппарата управления (отдела)организации на основе анализа трудовых показателей.

15. Оценка уровня организации труда на предприятии.

16. Условия труда в системе социально-трудовых отношений (на примере отрасли).

17. Условия труда в системе социально-трудовых отношений (на примере группы предприятий).

18. Формирование благоприятных условий труда в системе социально-трудовых отношений на примере конкретного предприятия.

19. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере отрасли.

20. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере группы предприятий (сравнительный анализ).

21. Производительность труда, факторы и резервы её роста на примере предприятия.

22. Многофакторные методы измерения производительности труда.

23. Современные тенденции в нормировании труда.

24. Мотивация труда и её роль в формировании определённого отношения к труду и удовлетворённости трудом.

25. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.

26. Социальные процессы в трудовой деятельности.

27. Анализ практики применения различных форм и систем оплаты труда: современные тенденции.

28. Актуальные проблемы применения различных премиальных систем оплаты труда.

29.Основные направления государственного регулирования оплаты труда.

30. Теории человеческого капитала: истоки, сущность и практика применения в управлении персоналом

31.Социальная эффективность стимулирования труда работников.

32. Концепция «качества трудовой жизни»: истоки, сущность и практика применения.

33. Социологический подход к анализу управления персоналом :методология и специфика.

34. Организация заработной платы на основе тарифной системы на примере предприятия.

35. Взаимосвязь и расчёты показателей по труду на предприятии.

36.Доходы населения: методы измерения, тенденции и политика государства.

**Темы**

**рефератов, сообщений**

по дисциплине*Экономика и социология труда*

1. Влияние спроса и предложения рабочей силы на процесс определения размера заработной платы.

2. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда

3. Виды потребительского бюджета и методы его расчёта.

4. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом в современный период

5.Влияние удовлетворенности на эффективность и качество труда работника

6.Специфика исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

7.Мотивационные подходы к управлению трудовым поведением.

8.Трудовой процесс и самореализация личности.

9.Функции труда, его экономические и социальные аспекты.

10.Заработная плата как основная форма дохода трудоспособного населения.

11.О регулировании заработной платы в Российской Федерации.

12.Модернизация системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

экономические и социальные аспекты.

**Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению**

**РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ**

**Реферат**— краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить каждый студент, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания

Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним.

Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Тему реферата студенты выбирают самостоятельно, но если на одну тему претендует несколько студентов, на помощь приходит преподаватель.

Список литературы к темам не дается, каждый студент самостоятельно ведёт библиографический поиск, причем не рекомендуется ограничиваться только университетской библиотекой.

Написание реферата требует от студента определенных усилий.

Особое внимание следует уделить подбору литературы, обоснованию актуальности темы и теоретической обоснованности используемых в качестве примеров определённых фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д.

. Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата.

Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210x297 мм). Шрифт TimesNewRoman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле — 25 мм, нижнее — 20 мм, левое — 30 мм, правое — 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса, но следует постараться ограничиться 10-12 страницами ( не более).

Важнейший этап — редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите в виде основного доклада и ответов оппонентам. В качестве оппонентов выступают студенты, выбравшие смежные темы реферирования. Процедура защиты начинается с характеристики оппонентов для защищающего свою работу. Оппоненты стремятся дать основательный анализ работы студента, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании студентом-оппонентом изучаемой проблемы. Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие студенты имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому студенту задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

**Доклад** — публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему. Доклад – это мини–научное исследование. Написание доклада – это работа, требующая навыков работы с литературой. Студент должен не только выбрать тему доклада, исходя из своих интересов, но и суметь подобрать литературу, выбрать из нее наиболее существенное, изложить материал своими словами и в определенной последовательности. Доклад должен сопровождаться научным обоснованием, доказательствами и подкрепляться конкретными примерами: жизненными фактами, показателями, а также иметь иллюстративный материал. Количество привлекаемой литературы для доклада несколько больше, чем в реферате, и сам характер и объём работы гораздо шире и глубже.

С докладом студент должен выступить на заседании кружка, на проводимом Круглом столе по определённой проблеме, объединяющей вопросы многих дисциплин. Написание доклада является достаточно сложной работой : требует уже сформировавшихся умений и навыков работы с литературой, особой мыслительной деятельности, предусматривающей умение сформулировать цель и задачи проводимого исследования, знаний правил оформления.

Доклад требует плана, по которому он выполняется. План должен быть предпослан самому содержанию и отражать его. Кроме того, студент, приступая к составлению доклада, должен иметь конспекты литературных источников по изучаемой проблеме. Обязательно студент должен сделать заключение, выделив решенные и нерешённые вопросы изучаемой проблемы. Выступление с докладом предусматривает разработку материалов для его презентации.

При оценке доклада учитываются его содержание, форма, а также ораторское искусство, включающее культуру речи докладчика и эмоциональность преподнесения материала слушателям.

**Критерии оценки:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если в раскрытии вопросов используется практический материал, анализируются мнения различных авторов, свидетельствующие об обращении студента к дополнительной литературе, к справочным источникам и интернет ресурсам, и формулируется самостоятельно соответствующий вывод;
* оценка «хорошо» , если в раскрытии вопросов анализируются мнения различных авторов, но отсутствует самостоятельно сделанный вывод ;
* оценка «удовлетворительно» , если представлено описательное изложение и отсутствует анализ;
* оценка «неудовлетворительно» ,если раскрываются только вопросы не соответствующие заявленной теме.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Г.Комарова

(подпись)

« 28 » мая 20 18 г.

# Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков.

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

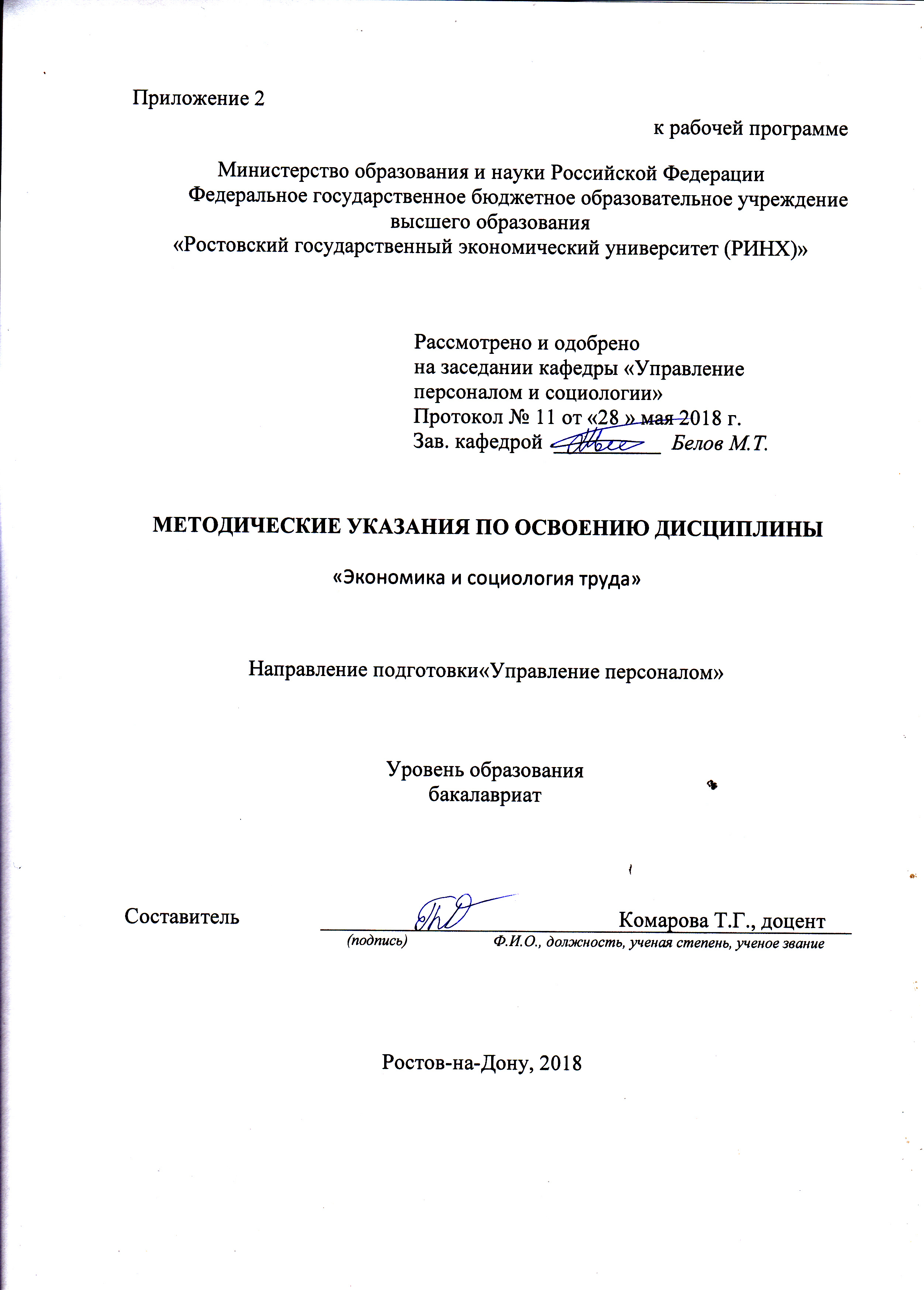
**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании - 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачётную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Составитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Г.Комарова

(подпись)

« 28»мая 20 18 г.



Методические указания по освоению дисциплины *«Экономика и социология труда»* адресованы студентам *всех* форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки *«Управление персоналом»* предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;

- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретико -методологические основы экономики и социологии труда, взаимосвязи экономических, организационных и социальных резервов повышения производительности и качества труда, вопросы социологического подхода к изучению трудовой деятельности человека, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки определения производительности труда, установления, исходя из условий производства, систем оплаты труда, оценки эффективности труда, проведения конкретных социологических исследований с целью выявления резервов повышения эффективности трудовой деятельности.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;

– изучить конспекты лекций;

– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

–письменно выполнить домашнее задание, рекомендованное преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студенты также должны написать или подготовить доклад на основе вопросов экономики и социологии труда к намечаемым студенческим научно-практическим конференциям. Для этого представлена тематика докладов к конференциям и методические указания по их написанию и оформлению.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности, интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий, а также другие методы.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.