

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Меркулов Евгений Сергеевич Должность: И.о. ректора Дата подписания: 12.04.2021 07:20:43 Уникальный программный ключ: 39428e82d614a3cd984f9170018f0f2c07162daabc77ab085db2d18570bbe7c	ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент			

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»**

Рассмотрено и утверждено на заседании
кафедры (УМКС) _____
«__» _____ 201__ г., протокол № ____
Зав. кафедрой (председатель УМКС)
_____ Н.Г. Мищенко

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.09 «ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки: «Кадровый менеджмент»

Квалификация выпускника: Магистр

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1 Семестр 2

Зачет с оценкой: 2 семестр

Петропавловск-Камчатский 2018 г.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.0402 «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 года № 322.

Разработчик:

доцент кафедры экономики и сервиса

_____ (должность, кафедра)

_____ Е.В. Этингф

(подпись)

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО	4
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
5. ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.....	8
6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	11
7. ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ	19
8. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ	22
9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	23
10. ФОРМЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА.	25
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА	29

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины – формирование необходимого объема знаний и практических умений для решения макроэкономических и микроэкономических проблем, связанных с использованием труда и повышением его эффективности.

Задачи освоения дисциплины:

- получение студентами теоретических знаний и практических навыков в решении проблем использования труда;
- приобретение знаний и умений использовать законодательные и нормативные акты, регулирующие использование труда;
- освоение навыков применения различных методик расчетов основных трудовых показателей;
- подготовка студентов к самостоятельной профессиональной работе в государственных органах всех уровней, в органах системы социального партнерства, в экономических службах организаций различных отраслей экономики и форм собственности.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры. Б.В.ОД.9 (вариативная часть). Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные при изучении дисциплин «микроэкономика», «рынок труда и занятость».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки:

Код компетенции	Компетенция	Универсальные дескрипторы сформированности компетенции
ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; • этические нормы общения с коллегами и партнерами. Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.
ПК-4	способность использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения	Знать: <ul style="list-style-type: none"> • основные технологии кадрового менеджмента. Уметь: <ul style="list-style-type: none"> • готовить аналитические материалы для кадрового менеджмента в бизнес-процессах проводить оценку эффективности персонала. Владеть: <ul style="list-style-type: none"> • методами количественной и качественной оценки персонала; • навыками предоставления отчетов по результатам аудита персонала.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

4. Содержание дисциплины

Тема 1. Развитие науки о труде

Классическая теория А. Смита. Трудовая теория стоимости: Д. Рикардо — К. Маркс. Теория факторов производства: Ж.Б. Сэй, маржиналисты, неоклассики. Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М. Кейнса . Неоклассический синтез.

Тема 2. Понятие о труде: виды, формы, классификация.

Система теоретических представлений о труде. Понятие «труд». Формы проявления труда. Содержание, характер и разновидности труда. Функции труда и его роль в развитии человека и общества.

Понятие о труде, его характере и содержании. Составные части трудового процесса, труд как фактор производства.

Труд как процесс создания материальных и духовных благ и как процесс формирования и развития самого человека.

Вопросы труда в Конституции Российской Федерации.

Роль Международной Организации Труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в РФ.

Тема 3. Производительность труда

Показатели производительности труда в экономике страны и в организации: производительность общественного труда; выработка и трудоемкость продукции, их виды и взаимосвязь. Методы измерения производительности труда – натуральный, стоимостной, трудовой: их достоинства, недостатки, область применения. Понятие факторов, влияющих на изменение производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики на действие факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда. Резервы роста производительности труда, их классификация. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда. Методы выявления резервов и их использование на предприятии. Резервы снижения трудоемкости, улучшения использования рабочего времени, совершенствования структуры персонала.

Тема 4. НОТ

Сущность организации труда. Содержание организации труда. Особенности научной организации труда. Элементы НОТ: разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочего места, установление приемов и методов труда, управление дисциплиной труда, планирование и учет труда, нормирование труда, управление условиями труда.

Тема 5. Управление трудом в рыночных условиях: сущность, типы, методы, формы, уровни

Сущность управления трудом в рыночных условиях. Субъекты управления трудом. Типы социально-трудовых отношений, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Типы управления трудом. Уровни управления трудом. Основные группы методов управления трудом. Формы управления трудом.

Тема 6. Заработная плата: сущность, функции, системы и формы оплаты труда

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Сущность заработной платы в рыночной экономике. Функции заработной платы. Формы сдельной заработной платы, условия ее эффективного применения. Расчет сдельных расценок. Повременная заработная плата, условия ее эффективного применения. Виды и основные элементы премиальных систем, их эффективность. Системы участия в прибылях на предприятиях различных организационно-правовых форм. Социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм. Особенности организации заработной платы при заключении срочного трудового договора. Методы начисления и распределения бригадного заработка. Бестарифные распределительные системы, комиссионная оплата, применение «плавающих окладов» и ставки трудового вознаграждения, оплата по трудодням, неденежная оплата, дилерские системы и др. Системы участия работников в прибыли организации и партнерство: виды участия в прибыли и их эффективность.

Тема 7. Теории потребностей и мотиваций и место оплаты труда в них

Понятийный аппарат: потребность, мотив, стимул, мотивация. Модель мотивации поведения через потребности. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации: теория мотивации по А. Маслоу, теория Дэвида Мак-Клелланда, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория ERG К. Альдерфера. Процессные теории: теория подкрепления, теория ожиданий, теория справедливости, теория Л.Портера и Э.Лоулера, теория Д. МакГрегора, теория У. Оучи. Теории мотивации Л. С. Выготского, Д.А. Аширова, модель трудового энтузиазма, трехуровневая структура мотивационного самоуправляющегося ансамбля.

Тема 8. Организация оплаты труда на макроуровне

Правовое регулирование оплаты труда. Рыночный механизм формирования заработной платы. Государственные минимальные социальные стандарты, связанные с оплатой труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства в сфере труда. Применение федеральных, региональных и муниципальных систем оплаты труда в бюджетных организациях.

Тема 9. Оплата труда отдельных профессиональных групп

Особенности труда и его оплаты в бюджетной сфере. Оплата труда государственных гражданских служащих: денежные вознаграждения и состав денежного содержания гражданских служащих. Денежное содержание государственных служащих в органах военной и правоохранительной службы. Организация оплаты труда в государственных корпорациях. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм.

Тема 10. Социально-защитная функция государства

Модели социального государства. Государственная социальная политика. Финансирование социальной защиты населения. Принципы и механизмы реализации социальной защиты. Основные направления и формы системы социальной защиты.

Тема 11. Социальное страхование в РФ

Место и роль социального страхования в системе социальной защиты населения. Сущность и методологические основы социального страхования. Формы организации социального страхования. Современные проблемы социального страхования в российской Федерации.

Тема 12. Пенсионное страхование в РФ

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Основные элементы пенсионной системы РФ. Виды пенсионного обеспечения. Страховые пенсии. Пенсии по государственному пенсионному обеспечению. Принципы формирования пенсий. Экономические и социальные проблемы развития российской пенсионной системы.

Тема 13. Конфликты в социально-трудовой сфере

Сущность, классификация конфликтов в социально-трудовой сфере. Нормативные акты, регулирующие конфликты в социально-трудовой сфере. Подведомственность конфликтов. Принципы, способы разрешения конфликтов и правовая база организации и проведения примирительных процедур. Система служб по урегулированию коллективных трудовых споров. Участие органов государственной власти в разрешении конфликтов в социально-трудовой сфере.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5. Тематическое планирование

Модули дисциплины

№	Наименование модуля	Лекции	Практики/ семинары	Лабораторные	Сам. работа	Всего, часов
1	Теоретические основы о труде	2	4	0	8	14
2	Организация труда и управление трудом	1	6	0	14	21
3	Организация оплаты труда	2	10	0	32	44
4	Инфраструктура экономики труда	1	6	0	22	29
	Всего	6	26	0	76	108

Тематический план

Модуль 1

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
1	Развитие науки о труде	1	ОПК-2, ПК-4
2	Понятие о труде: виды, формы, классификация	1	ОПК-2, ПК-4
	Практические занятия (семинары)		
3	Производительность труда	2	ОПК-2, ПК-4
10	Социально-защитная функция государства	2	ОПК-2, ПК-4
	Самостоятельная работа		
2	Производительность труда: виды, методы оценки, проблемы управления производительностью труда в РФ	8	ОПК-2, ПК-4

Модуль 2

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
5	Управление трудом в рыночных условиях	1	ОПК-2, ПК-4
	Практические занятия (семинары)		
4	Научная организация труда	4	ОПК-2, ПК-4
5	Управление трудом в рыночных условиях	2	ОПК-2, ПК-4
	Самостоятельная работа		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

5	Государственное управление трудом в рыночных условиях: сущность, типы, методы, формы, уровни	7	ОПК-2, ПК-4
5	Управление трудом на предприятии в рыночных условиях: сущность, типы, методы, формы, уровни	7	ОПК-2, ПК-4

Модуль 3

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
7	Теории потребностей и мотиваций и место оплаты труда в них	1	ОПК-2, ПК-4
8	Организация оплаты труда на макроуровне	1	ОПК-2, ПК-4
	Практические занятия (семинары)		
6	Заработная плата: сущность, функции, системы и формы оплаты труда	2	ОПК-2, ПК-4
7	Теории потребностей и мотиваций и место оплаты труда в них	4	ОПК-2, ПК-4
9	Оплата труда отдельных профессиональных групп	4	ОПК-2, ПК-4
	Самостоятельная работа		
6	Заработная плата: сущность, функции, системы и формы оплаты труда	8	ОПК-2, ПК-4
7	Теории потребностей и мотиваций и место оплаты труда в них	8	ОПК-2, ПК-4
8	Организация оплаты труда на макроуровне	8	ОПК-2, ПК-4
9	Оплата труда отдельных профессиональных групп	8	ОПК-2, ПК-4

Модуль 4

№ темы	Тема	Кол-во часов	Компетенции по теме
	Лекции		
13	Конфликты в социально-трудовой сфере	1	ОПК-2, ПК-4
	Практические занятия (семинары)		
11	Социальное страхование в РФ	2	ОПК-2, ПК-4
12	Пенсионное страхование в РФ	2	ОПК-2, ПК-4
13	Конфликты в социально-трудовой сфере	2	ОПК-2, ПК-4
	Самостоятельная работа		
11	Социальное страхование в РФ	6	ОПК-2, ПК-4
12	Пенсионное страхование в РФ	8	ОПК-2, ПК-4

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

13	Конфликты в социально-трудовой сфере	8	ОПК-2, ПК-4
----	--------------------------------------	---	-------------

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа включает две составные части: аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная.

Самостоятельная аудиторная работа включает выступление по вопросам семинарских занятий, выполнение практических заданий (*при наличии*).

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов заключается в следующих формах:

- изучение литературы; осмысление изучаемой литературы;
- работа в информационно-справочных системах;
- аналитическая обработка текста (конспектирование, реферирование);
- составление плана и тезисов ответа в процессе подготовки к занятию;
- решение задач;
- подготовка сообщений по вопросам семинарских занятий.

6.1. Планы семинарских (практических, лабораторных) занятий

Семинар 1. Тема 3. Производительность труда

Контрольные вопросы

1. Что понимают под производительностью труда?
2. Каковы роль и значение производительности труда?
3. В чем проявляется на предприятиях рост производительности труда?
4. Что понимают под производительностью факторов производства и общей производительностью?
5. Какие существуют показатели объема выпущенной продукции?
6. Каковы достоинства и недостатки натуральных, условно-натуральных и трудовых показателей объема продукции?
7. В каких единицах определяют затраты труда, каковы их достоинства и недостатки?
8. Как рассчитывают показатели валовой, товарной, условно-чистой и чистой продукции?
9. Что понимают под трудоемкостью продукции, как она определяется и какова ее структура?
10. Какие показатели используют в зарубежной статистике для выражения объема выпущенной продукции?
11. Какие показатели производительности труда и общей производительности используют в зарубежной практике?
12. Какие существуют факторы роста производительности труда? Какова их группировка и содержание?
13. Почему научно-технический прогресс считается главным фактором роста производительности труда?
14. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение?
15. Какова классификация резервов роста производительности труда, какие резервы относятся к текущим и перспективным?
16. Какие резервы роста производительности труда относят к внутрипроизводственным и каково их значение?

Семинар 2. Тема 4. Научная организация труда.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Контрольные вопросы

1. Что понимается под организацией труда в масштабе страны?
2. Какие элементы организации труда в масштабе страны вам известны?
3. В чем состоит атрибутивный и функциональный смысл понятий о сущности организации труда на предприятии?
4. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте краткую характеристику этим элементам.
5. Какое место занимает организация труда в системе организации производства (деятельности)?
6. Что понимают под организацией управления? Что такое структура управления и каковы функции управления на предприятии?
7. Кто был основоположником науки об организации и нормировании труда? Назовите первых зарубежных и отечественных исследователей в этой области.
8. Каково современное состояние работы по использованию достижений НОТ на практике? Дайте вашу оценку.
9. Какая организация труда называется научной, в чем состоит ее отличие от «обычной» организации труда?
10. Какие задачи должна решать НОТ?
11. Что понимают под функциями НОТ, какие функции выполняет НОТ на предприятии?
12. Что такое принципы НОТ?
13. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?
14. Каковы критерии определения оптимального уровня разделения труда?
15. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?
16. Что такое совмещение профессий? Каковы предпосылки и условия, определяющие его возможность и экономическую целесообразность?
17. Какую роль играют приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов?
18. Что понимают под производственной операцией, каковы ее признаки и роль в организации труда?
19. Что понимают под условиями труда и каково их значение для предприятия и его персонала?
20. Как классифицируют факторы, которые формируют условия труда на предприятии?
21. Каковы закономерности установления внутрисменного режима труда и отдыха?
22. Что понимают под формой организации труда? Раскройте классификацию форм организации труда.
23. Какая организация труда называется индивидуальной, а какая — коллективной?
24. В чем заключаются основные условия обеспечения эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда на современных предприятиях?
25. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда?
26. Какие функции выполняют нормы труда?
27. В чем состоит научное обоснование норм труда?
28. Какие производственные процессы называют основными, а какие — вспомогательными?
29. Что понимают под производственной операцией и каковы ее признаки?
30. Каков состав затрат рабочего времени работника?
31. Какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются?
32. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени?
33. Дайте характеристику методов проведения индивидуальной, групповой и массовой

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

фотографий рабочего времени.

34. Каковы цели и методы проведения самофотографии рабочего времени?

35. Каковы задачи и методы проведения хронометража?

Семинар 3. Тема 5. Управление трудом в рыночных условиях.

Контрольные вопросы

1. Согласны ли Вы с таким вот определением управления трудом: «Управление трудом - это возможность управляющего заставлять работника выполнять производственные задания».

- да
- нет

2. Подчеркните правильное, на Ваш взгляд, окончание фразы: «Демократическое управление трудом отличается от тоталитарного прежде всего тем, что ...

... расширяются права и свободы трудящихся, а контроль становится менее строгим.

... демократическое управление трудом осуществляется в интересах трудящихся.

... старые руководители заменяются новыми.

... вводится самоуправление на предприятиях.

... возникает реальное множество субъектов управления трудом.

... создается законодательная база управления трудом.

... возникает возможность обратиться с жалобой на неправильные и несправедливые действия управляющего.

... начинают заключаться коллективные договоры.

3. Во взаимоотношениях работника и работодателя кто является субъектом и кто - объектом управления трудом?

Субъект:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) оба;
- г) никто из них.

Объект:

- а) работодатель;
- б) работник;
- в) оба;
- г) никто из них.

Чем отличается распределение ролей субъекта и объекта управления трудом в тоталитарном и демократическом обществах?

4. Допишите определение: «Управление трудом есть управление (чем?) ...

5. Предположим, в коллективном договоре записано: «при возникновении финансовых трудностей администрация вправе задерживать выплату работной платы, но не более, чем на три месяца». Как должны действовать государственные органы в связи с этой записью:

а) в случае отсутствия протестов со стороны работников;

б) в случае забастовки с требованиями выплатить зарплату, задержанную на два месяца, и обращения администрации с иском о признании забастовки незаконной.

Семинар 4. Тема 6. Заработная плата: сущность, функции, системы и формы оплаты труда.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

Контрольные вопросы

1. Какие существуют распространенные способы оплаты труда?
2. Что понимают под организацией оплаты труда на микроуровне (на уровне предприятий и учреждений) и каковы ее элементы?
3. Что такое тарифное нормирование заработной платы?
4. Каковы назначение и разновидности тарифно-квалификационных справочников?
5. Что такое тарифные ставки работников низшего квалификационного разряда и каковы их разновидности?
6. Как рассчитывают минимальную тарифную ставку на предприятии?
7. Что такое тарифные сетки, каково их назначение и виды?
8. Как определяют средние тарифные коэффициенты рабочих и работ?
9. Как рассчитывают средние тарифные разряды рабочих и работ?
10. Как вычисляют среднечасовые тарифные ставки оплаты рабочих и работ?
11. Каким образом осуществляется тарифное нормирование заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих?
12. Что понимают под доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам и каковы их разновидности?
13. Какие используют системы сдельной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
14. Какие используют системы повременной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
15. Каково назначение сдельной расценки и как она определяется?
16. Каково содержание положений о премировании?
17. В чем состоят особенности организации оплаты труда в производственных бригадах?
18. Какими способами рассчитывают бригадную сдельную расценку?
19. Какие существуют методы распределения коллективного заработка?
20. Каково назначение КТУ и какие предъявляются требования к его разработке?
21. В чем заключается сущность бестарифной системы оплаты труда?
22. Какова роль коэффициента квалификационного уровня в бестарифной системе оплаты труда?
23. В чем состоит роль КТУ в бестарифной системе оплаты труда?
24. Как осуществляют расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда?
25. Каков алгоритм расчета заработной платы на основе одного обобщающего коэффициента оплаты труда (используемого при расчетах сводных коэффициентов оплаты труда, коэффициентов цены труда, экспертной оценки результатов труда и др.)?
26. В чем заключаются особенности комиссионной оплаты труда, оплаты по трудовым ставкам, по трудодням, оплаты труда в процентах от прибыли предприятия? Каков при этом алгоритм расчетов?
27. Какие главные требования необходимо соблюсти при решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии?
28. В чем состоят задачи и каково содержание коллективных договоров в части регулирования вопросов оплаты труда?

Семинар 5. Тема 7. Теории потребностей и мотиваций и место оплаты труда в них.

Контрольные вопросы.

1. Объясните понятие «деятельность по управлению персоналом».
2. Что такое концепция управления персоналом, и как она связана с концепцией

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

управления в целом?

3. Какие концепции управления персоналом вы знаете?
4. Перечислите основные задачи по управлению персоналом, характерные для концепций:
 - использования трудовых ресурсов;
 - управления персоналом;
 - управления человеческими ресурсами.
5. В чем различие в подходе к управлению персоналом как к системе и как к процессу?
6. Попробуйте по аналогии с общемировым опытом выделить этапы развития науки «управление персоналом» в России.
7. Раскройте особенности основных моделей кадрового менеджмента.
8. Объясните, в чем заключается отличие концепции управления человеческими ресурсами от традиционных концепций управления персоналом.
9. Какие тенденции во внешней и внутренней среде современной корпорации инициируют радикальные изменения в организации и технологии кадрового менеджмента?
10. Перечислите основные элементы передовой кадровой стратегии современной корпорации.
11. Каковы основные профессиональные роли менеджера по персоналу?
12. Отношение к человеку как объекту профессиональной деятельности кадрового работника на протяжении XX столетия изменялось. Расскажите об отражении этого изменения в доктринах «X», «Y», «Z».
13. Что понимают под мотивацией трудовой деятельности?
14. Что такое потребности, интересы, мотивы, ценности, ценностные ориентации и стимулы в системе мотивации деятельности?
15. Какое место занимает заработная плата в системе мотивации труда?
16. Какой объективный критерий лежит в основе определения размера заработной платы?
17. Какова взаимосвязь между номинальной и реальной величиной заработной платы?
18. В чем заключаются функции заработной платы?

Семинар 6. Тема 9. Оплата труда отдельных профессиональных групп

Контрольные вопросы

1. Каковы основные проблемы регулирования заработной платы работников бюджетных организаций и пути их преодоления.
2. Каким образом регулируются доходы государственных служащих?
3. Объясните необходимость и методы регулирования доходов руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

Семинар 7. Тема 11. Социальное страхование в РФ.

Контрольные вопросы

1. Какие характеристики и отличительные черты (с финансовых, правовых позиций) присущи основным институтам социальной защиты?
2. Что такое социальный риск: какова его природа, с помощью каких характеристик наиболее полно можно его описать?
3. На каких принципах основано социальное страхование?

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

4. Какие организационные и политические решения требуются для формирования эффективной национальной системы социального страхования?
5. Опишите и охарактеризуйте функции по управлению отдельными видами социального страхования (пенсионного, медицинского, от несчастных случаев), которые, по Вашему мнению, целесообразно поручить федеральным органам, а какие региональным органам (сбор страховых взносов, выдачу пенсий и пособий, организацию лечения и реабилитационного обеспечения, организацию домов для престарелых, создание перестраховочных фондов, актуарную деятельность, подготовку персонала страховых организаций и т.д.).

Семинар 8. Тема 12. Пенсионное страхование в РФ

Контрольные вопросы

1. Виды трудовых пенсий.
2. Трудовая пенсия по старости: понятие, структура.
3. Лица, имеющие право на страховое обеспечение.
4. Условия назначения пенсии.
5. Размер трудовой пенсии по старости: порядок определения и факторы, оказывающие влияние на его величину.
6. Страховая часть трудовой пенсии по старости, ее составляющие.
7. Расчетный пенсионный капитал как база для определения размера страховой дифференцированной части трудовой пенсии по старости.
8. Фиксированный базовый размер страховой части трудовой пенсии по старости, его законодательное установление в зависимости от возраста пенсионера, степени ограничения его возможности к трудовой деятельности, числа нетрудоспособных иждивенцев, наличия льгот.
9. Пенсионные накопления и размер накопительной части трудовой пенсии. Управление накопительной частью трудовой пенсии по старости, условия ее инвестирования.
10. Трудовая пенсия по инвалидности: понятие; лица, имеющие право на страховое обеспечение; условия назначения.
11. Нормативная продолжительность страхового стажа.
12. Трудовая пенсия по случаю потери кормильца: понятие; лица, имеющие право на получение.
13. Особенности определения трудовой пенсии по случаю потери кормильца для различных категорий иждивенцев.
14. Особенности и условия назначения трудовых пенсий отдельным категориям лиц.
15. Современный уровень и актуальные проблемы развития пенсионного страхования в РФ.

Семинар 9. Тема 13. Конфликты в социально-трудовой сфере

Контрольные вопросы

1. В социально-трудовой сфере конфликты могут происходить по поводу отдельно взятых ...
Укажите категории проблем, по которым могут происходить конфликты в социально-трудовой сфере.
2. В приводимом тексте правильно восполните ключевые слова из числа тех, которые

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

заклучены в скобки.

Основными объектами распространенных конфликтов в сфере социально-трудовых отношений являются:

2.1. Конфликты по поводу ... (заработной платы, оплаты труда, минимальной оплаты труда) работников, имея в виду не только конфликты по поводу размеров (заработной платы, оплаты труда, минимальной оплаты труда) работников производственной и не производственной сфер хозяйствования, но и по поводу массовых задержек расчетов с работниками за выполненные объемы работ (услуг).

2.2. Конфликты, вытекающие из проблем занятости и в связи с угрозой ... (сокращения штатов, ликвидации организации, безработицы).

2.3. Конфликты, связанные с разгосударствлением и приватизацией (субъектами таких конфликтов могут быть государство в лице его органов - (министерства, ведомства, госкомитеты, местные органы власти), трудовые коллективы организаций, определенные ... (группы, социальные группы, профессиональные группы) внутри организации, отдельные лица.

2.4. Конфликты, связанные с приватизацией и соучастием работников в управлении организацией. Перерастание социально-трудовых конфликтов в ... (экономические, социально-политические, политические).

2.5. Конфликты, связанные с проблемой (утверждения, признания, согласования) профессиональных союзов и их органов в качестве представительных или наиболее представительных.

2.6. Конфликты, вытекающие из проблем проведения процедур... (ликвидации, реорганизации, банкротства) организации и соблюдения гарантий для работников, закрепленных в коллективном договоре, отраслевом (тарифном) соглашении.

3. Каким законодательным акт Российской Федерации закреплена основная классификация конфликтов на индивидуальные и коллективные трудовые споры?

- а) Конституция Российской Федерации;
- б) Кодекс законов о труде Российской Федерации;
- в) Гражданский Кодекс Российской Федерации;
- г) Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
- д) Трудовой Кодекс Российской Федерации.

4. В целях защиты своих прав и интересов работники и их полномочные представители при возникновении конфликта в социально-трудовой сфере обязаны в своих действиях руководствоваться исключительно **нормами ... (Гражданского Кодекса Российской Федерации; Кодекса законов о труде кой Федерации; Закона РФ «О порядке разрешения коллективных споров»; Трудового Кодекса; Закона порядке разрешения коллективных трудовых споров»)**.

5. Дополните приводимый перечень принципов на основании полученных знаний.

«Основными принципами формирования института **примирения сторон** и организации в нем рассмотрения трудового спора с **участием** полномочных представителей сторон спора являются: добровольность, **паритетность, ...»**.

6. Согласно действующему законодательству формирование и создание трудового арбитража в целях разрешения коллективного **трудового спора** должно осуществляться при обязательном участии полномочного **представителя** службы по урегулированию коллективных трудовых **споров**

- а) да;
- б) нет.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6.2 Внеаудиторная самостоятельная работа

Виды и формы деятельности студентов в рамках самостоятельной работы:

- самостоятельный поиск литературы по данному курсу;
- самостоятельное изучение литературы;
- работа с вопросами для самоконтроля.

Организуя свою самостоятельную работу по дисциплине «Экономика труда» студенты должны опираться на рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса, практических и/или семинарских занятий, практическому применению изученного материала по выполнению заданий для самостоятельной работы.

Прежде всего, студент обязан ознакомиться с перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы. Также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрой и предоставляемые студентам во время занятий: наглядные пособия; глоссарий (в словаре терминов по тематике дисциплины); тезисы лекций, раздаточный материал и др.

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы содержатся в специальных методических пособиях по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Следует учитывать, что задания по самостоятельной работе могут быть оформлены в виде таблицы с указанием конкретного вида самостоятельной работы:

- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах и практических занятиях, к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
- работа с нормативными документами и законодательной базой;
- поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;
- выполнение контрольных работ, творческих (проектных) заданий;
- решение задач, упражнений;
- написание рефератов (эссе);
- работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- выполнение переводов на иностранные языки/с иностранных языков;
- моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций ситуации;
- обработка статистических данных, нормативных материалов;
- анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Самостоятельная работа по изучению дисциплины «Экономика труда» должна носить систематический характер, быть интересной и привлекательной для студента.

Организуя самостоятельную работу, студент должен учитывать, что результаты контролируются преподавателем и учитываются при аттестации студента (зачет). При

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских и практических занятиях, заслушивание докладов, проверка письменных работ и т.д.

Примерные темы рефератов:

1. Актуальные проблемы экономики труда
2. Рынок труда и его роль в экономике.
3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
5. Современные особенности трудовой миграции в России.
6. Участие России в международном рынке труда.
7. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Государственная политика занятости в России.
12. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
13. Система социальной защиты и ее основные элементы.
14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
15. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
17. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
18. Естественный уровень безработицы. Его определение.
19. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
20. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.
21. Институты рынка труда и их назначение.
22. Международная организация труда, ее задачи и функции.
23. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
24. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
27. Основные теории занятости населения.
28. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
29. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
30. Скрытая безработица и ее особенности.
31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
32. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
33. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
34. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
35. Экономическая активность и неактивность населения.

7. Тематика контрольных работ, курсовых работ

1. Производительность труда и пути ее повышения на производстве.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

2. Выявление и использование резервов роста производительности труда на предприятии.
3. Сущность, значение и методы определения производительности труда.
4. Показатели эффективности использования труда на предприятии
5. Зарубежный опыт определения и измерения производительности труда.
6. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
7. Коллективный договор и его роль в регулировании трудовых отношений на предприятии.
8. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.
9. Назначение и составные элементы тарифного нормирования заработной платы.
10. Формы и системы оплаты труда, особенности их применения.
11. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
12. Опыт зарубежных стран по применению тарифного нормирования заработной платы.
13. Организация оплаты труда рабочих.
14. Оплата труда работников бюджетной сферы.
15. Нетрадиционные системы оплаты труда.
16. Планирование эффективного использования труда.
17. Определение необходимой численности работников предприятия.
18. Планирование средств на оплату труда работников.
19. Внутрипроизводственное планирование использования труда.
20. Место и роль трудовых показателей в бизнес-плане предприятия.
21. Планирование фонда оплаты труда работников предприятия.
22. Формирование средств на оплату труда структурных подразделений предприятия.
23. Организация оплаты труда в торговле.
24. Организация оплаты труда в строительстве.
25. Эффективное использование рабочего времени на предприятии – важный резерв повышения эффективности труда.
26. Организация оплаты труда на транспорте (автомобильном, железнодорожном, водном).
27. Организация оплаты труда в сельском хозяйстве.
28. Организация оплаты труда в образовании.
29. Организация оплаты труда в здравоохранении.
30. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих и пути ее совершенствования.
31. Организация оплаты труда работников финансово-кредитной сферы.
32. Организация оплаты труда государственных служащих.
33. Организация оплаты труда руководителей государственных предприятий.
34. Организация оплаты труда работников малого бизнеса.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

35. Система премирования рабочих, руководителей и специалистов, их эффективность и пути совершенствования.

36. Материальное стимулирование работников предприятия за повышение качества продукции (работы).

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

8. Перечень вопросов к зачету

1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».
2. Экономическое содержание и функции категории «заработная плата».
3. Понятие о труде. Вещественные средства и факторы труда.
4. Содержание и характер труда.
5. Производительность труда: понятие, социально-экономическое значение ее роста.
6. Показатели производительности труда, их взаимосвязь.
7. Факторы изменения производительности труда, их классификация.
8. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам: виды, практика применения.
9. Методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки.
10. Организация заработной платы, основные задачи, принципы и совершенствование.
11. Организация оплаты труда и социальные гарантии государственных гражданских служащих.
12. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы, совершенствование.
13. Основные формы и методы регулирования заработной платы: сущность, проблемы, совершенствование.
14. Особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм.
15. Повременная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
16. Сдельная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
17. Роль государства в регулировании заработной платы.
18. Роль коллективного договора в регулировании оплаты труда на предприятии.
19. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.
20. Социально-экономическое значение повышения производительности труда.
21. Организация оплаты труда служащих.
22. Сущность и значение социального страхования в социально-трудовых отношениях.
23. Сущность и значение пенсионного страхования в социально-трудовых отношениях.
24. Управление конфликтами в социально-трудовых отношениях.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение

9.1. Основная литература

1. Герман, И. И. Экономика труда : электронное учебно-методическое пособие / И. И. Герман. — Астрахань : Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018. — 68 с. — ISBN 978-5-93026-081-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93089.html> (дата обращения: 11.01.2021).
2. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92971.html> (дата обращения: 11.01.2021).
3. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с. — ISBN 978-5-238-01490-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71228.html> (дата обращения: 11.01.2021).
4. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебное пособие / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2014. — 192 с. — ISBN 978-5-98079-961-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39704.html> (дата обращения: 11.01.2021).

9.2. Дополнительная литература

1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/456964>
2. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/450497>
3. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/454213>
4. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 203 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03218-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/434388>
5. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 228 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03216-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/434372>

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

6. *Одегов, Ю. Г.* Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/450001>

9.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<i>Название электронного ресурса</i>	<i>Используемый для работы адрес</i>
eLibrary – Научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
Электронно-библиотечная система IPR BOOKS	http://www.iprbookshop.ru
Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ»	www. Biblio-online.ru

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

10. Формы и критерии оценивания учебной деятельности студента

На основании разработанной компетентностной модели выпускника образовательные цели представлены в виде набора компетенций как планируемых результатов освоения образовательной программы. Определение уровня достижения планируемых результатов освоения образовательной программы осуществляется посредством оценки уровня сформированности компетенции и оценки уровня успеваемости обучающегося по пятибалльной системе («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «не зачтено»).

Основными критериями оценки в зависимости от вида работы обучающегося являются: сформированность компетенций (знаний, умений и владений), степень владения профессиональной терминологией, логичность, обоснованность, четкость изложения материала, ориентирование в научной и специальной литературе.

Критерии оценивания уровня сформированности компетенций и оценки уровня успеваемости обучающегося Текущий контроль

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения модулей дисциплины (оценка)	Критерии оценивания отдельных видов работ обучающихся				
		устный опрос	индивидуальные устные опросы	решение заданий в тестовой форме	выполнение практических заданий	дискуссия по вопросам обсуждения, выносимым практические (семинарские) занятия
Высокий	отлично	ответы на поставленные вопросы излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	ответы на поставленные вопросы по разделу (модулю) излагаются четко, логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, делаются обоснованные выводы, демонстрируются глубокие знания базовых нормативных и правовых актов, соблюдаются нормы литературной речи.	Оценка «отлично» - 85–100% правильных ответов;	выставляет ся обучающ ем уся, чей результат анализа ситуации оказался наиболее всесторонним, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным и предусматривающим большее количество альтернативных вариантов решений;	вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия и характеристики в соответствии с нормативными и правовыми актами и теоретическим материалом.
Базовый	хорошо	ответы на поставленные вопросы излагаются	ответы на поставленные вопросы по разделу	Оценка «хорошо» - 70–84% правильных	выставляется обучающ ем уся,	вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	(модулю) излагаются систематизировано и последовательно, материал излагается уверенно, демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер, соблюдаются нормы литературной речи, обучающийся демонстрирует хороший уровень освоения материала.	х ответов;	использовал методике или инструмент анализа с незначительными нарушениями, чей расчет имеет незначительные погрешности;	необходимых элементов.
Пороговые	удовлетворительно	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	допускаются нарушения в последовательности изложения ответов на поставленные по разделу (модулю) вопросы, демонстрируются поверхностные знания вопросов, изученных в данном разделе (модуле), имеются затруднения с выводами, допускаются нарушения норм литературной речи.	Оценка «удовлетворительно» - 55–69% правильных ответов;	выставляется каждому обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, анализ проведен поверхностно, в том числе с нарушениями методики его проведения;	вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не	Оценка «неудовлетворительно» - 54% и менее	выставляется каждому обучающемуся, если анализ	ответ на вопрос отсутствует или в целом неверен.

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

		представляет определенной системы знаний по дисциплине, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	представляет определенной системы знаний по разделу (модулю) дисциплины, имеются заметные нарушения норм литературной речи, обучающийся допускает существенные ошибки в ответах на вопросы, не ориентируется в понятийном аппарате.	правильных ответов;	проведен в нарушение методики его проведения, результаты не обоснованы, не сделаны выводы, расчет произведен с грубыми нарушениями и не соответствует поставленной задаче.	
--	--	--	---	---------------------	--	--

Промежуточная аттестация

Уровень сформированности компетенции	Уровень освоения дисциплины	Критерии оценивания обучающихся (работ обучающихся)
		Зачет с оценкой
Высокий	отлично	расширенное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; использование новых ресурсов (технологий, средств) в решении профессиональных задач; увеличение доли собственного участия в профессиональных практических видах деятельности, не предусмотренных образовательной программой; расширение среды профессиональной деятельности, не предусмотренной образовательной программой; наличие навыков системной оценки качества своей профессиональной деятельности
Базовый	хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания дисциплины; достаточная сформированность практических умений, продемонстрированная в ходе осуществления профессиональной деятельности как в учебной, так и реальной практик; наличие навыков оценивания собственных достижений, определения проблем и потребностей в конкретной области профессиональной деятельности
Пороговый	удовлетворительно	понимание теоретического содержания дисциплины с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, наличие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию
Компетенции не сформированы	неудовлетворительно	отсутствует понимание теоретического содержания дисциплины, несформированность практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, отсутствие мотивационной готовности к самообразованию, саморазвитию

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

ОПОП		СМК-РПД-В1.П2-2019
Рабочая программа по дисциплине Б1.В.9 «Экономика труда» направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент» профиль – кадровый менеджмент		

11. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная учебной мебелью, а также техническими средствами, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран).

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное учебной мебелью, компьютерами с подключением к сети Интернет, ПО СПС Consultant+, обеспеченным доступом в ЭИОС вуза, ЭБС eLIBRARY, ЭБС Юрайт. Библиотека.