

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотни Галина Ивановна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 13.10.2023 06:14:39

Уникальный программный ключ: 476db7d4accb36ef80172ba235477473d63457366e36b7e9e40f733b8b08

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске



УТВЕРЖДАЮ

Директор филиала

Г.И. Заболотни

2020 г.

м.п.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

(указывается наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки
(специальности))

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Профиль подготовки
(специализация)

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Выпускающая кафедра

«Экономика и менеджмент»

Кафедра-разработчик рабочей программы

«Экономика и менеджмент»

(название)

Семестр Р	Трудоемкость, час./з.е.	Контактная работа				СРС, час.	Форма промежуточного контроля (зачет, экзамен, КР, КП)
		Аудиторная			Внеаудиторная		
		Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.			
7	252/7	32	64	-	-	129	Экзамен, 27 Курсовой проект
Итого	252/7	32	64	-	-	129	Экзамен, 27 Курсовой проект

Новокуйбышевск, 2020

Программа разработана в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом требований ФГОС ВО 38.03.01 Экономика, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» ноября 2015г. № 1327, по направлению подготовки Управление персоналом и профиля Управления персоналом и учебного плана филиала «СамГТУ» в г.Новокуйбышевске.

Составитель рабочей программы кафедры *Экономики и менеджмента* (НФ-ЭиМ)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры НФ-ЭиМ
(наименование кафедры-разработчика)

« 15 » 05 2020 г. протокол № 10

Заведующий кафедрой
« 15 » 05 2020 г.


(подпись)

А.А. Малафеев
(Ф.И.О.)

Руководитель ОПОП
« 15 » 05 2020 г.


(подпись)

А.А. Малафеев
(Ф.И.О.)

Начальник УО
« 15 » 05 2020 г.


(подпись)

Н.А. Сухова
(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения
 2. Место дисциплины в структуре ОПОП
 3. Объем и содержание дисциплины
 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся
 5. Основная и дополнительная учебная литература
 6. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 7. Информационные технологии
 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины
 9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся
 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
- Приложение 1. Аннотация рабочей программы

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) – компетенции обучающихся определяются требованиями стандарта по направлению подготовки (специальности) и формируются в соответствии с матрицей компетенций ОПОП (Таблица 2)

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы, формируются в соответствии с картами компетенций ОПОП.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-3	знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Знать: правовые нормы действующего законодательства, регулирующие отношения в социально-трудовой сфере. 3 (ОПК-3) –I Уметь: использовать нормативно-правовые знания в различных сферах жизнедеятельности. У (ОПК-3) –I Владеть: навыками анализа нормативных актов, регулирующих отношения в социально-трудовой сфере; В (ОПК-3) –I
Профессиональные компетенции		
ПК-5	знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением	Знать: основы научной организации и нормирования труда У 2(ПК-5) –I Уметь: организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды У 2(ПК-5) –I Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности В2 (ПК-5)-I

Шифр компетенции	Наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
	применять их на практике	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина Экономика и социология труда относится к обязательным дисциплинам *вариативной* части блока 1 учебного плана.

В таблице 2 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОПОП.

Таблица 2

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Общепрофессиональные компетенции			
1	ОПК-3 Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Правоведение Экономика промышленного предприятия (модуль) Основы социального страхования Экономика и социология труда	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) Государственная итоговая аттестация
Профессиональные компетенции			
2	ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	Экономика промышленного предприятия (модуль) Регламентация, нормирование и оплата труда на предприятиях Экономика и социология труда Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; технологическая)	Государственная итоговая аттестация

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 академических часа.

Таблица 3

Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр				
		7				
Контактная работа	96	96				
Аудиторная контактная работа (всего)	96	96				
<i>в том числе: лекции</i>	32	32				
<i>практические занятия(ПЗ)</i>	64	64				
<i>лабораторные работы (ЛР)</i>	-	-				
контактная внеаудиторная работа	-	-				
<i>в том числе: КСР</i>	-	-				
Самостоятельная работа (всего)	129	129				
Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы	79	79				
Подготовка к тестированию	25	25				
Курсовой проект	25	25				
Контроль	27	27				
ИТОГО:	час. З.е.	252/7	252/7			

3.2. Содержание дисциплины

Таблица 5

Лекции			
№ лекции	Номер раздела	Тема лекции	Трудоемкость, часов
1.	1	Тема 1.1. Введение в экономику труда. Труд как основа жизнедеятельности. 1.1.1. Предмет дисциплины ее место в подготовке бакалавров экономики. 1.1.2. Труд и его влияние на жизнедеятельность человека и современного общества. 1.1.3. Составные части процесса труда и его основные формы. 1.1.4. Характер и содержание труда в современной экономике.	8
2.	2	Тема 2.1. Организация труда и ее место в системе организации производства. 2.1.1. Сущность и содержание организации труда. Место организации труда в системе организации производства. 2.1.2. Особенности научной организации труда. 2.1.3. Разделение и кооперация труда. Приемы и методы труда.	8
3.	3	Тема 3.1. Организация оплаты труда на макроуровне. 3.1.1. Сущность и значение заработной платы. Система мотивации труда и место заработной платы в ней. 3.1.2. Социально-экономическое содержание заработной	8

		платы и ее функции. 3.1.3. Рыночный механизм установления заработной платы и государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда. 3.1.4. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.	
4	4	Тема 4.1. Политика занятости и ее регулирование в РФ 4.1. Сущность и цели государственной политики занятости 4.2. Принципы и основные направления политики занятости 4.3. Экономическая функция занятости 4.4. Социальная функция занятости 4.5. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности	8
		ИТОГО	32

Таблица 6

Практические занятия

№ занятия	Номер раздела	Тема практического занятия	Трудоемкость, час
1	1.	Практическое занятие №1. Введение в экономику труда. Труд как основа жизнедеятельности. Труд и его влияние на жизнедеятельность человека и современного общества.	4
		Характер и содержание труда в современной экономике. Составные части процесса труда и его основные формы.	4
2	2.	Практическое занятие №2. Организация труда и ее место в системе организации производства. Сущность и содержание организации труда. Место организации труда в системе организации производства.	4
		Особенности научной организации труда.	4
		Разделение и кооперация труда. Приемы и методы труда.	4
		Условия труда на предприятии. Критерии оценки условий труда на предприятии.	4
		Формы организации труда и их эффективность. Управление организацией труда.	4
3	3.	Практическое занятие №3. Организация оплаты труда на макроуровне. Сущность и значение заработной платы. Система мотивации труда и место заработной платы в ней. Социально - экономическое содержание заработной платы и ее функции.	4
		Рыночный механизм установления заработной платы. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства.	4
4	4.	Практическое занятие №4. Планирование труда на предприятии. Задачи и формы планирования труда.	4
		Определение трудоемкости производственной программы.	4

	Планирование численности персонала. Методы планирования производительности труда.	8
	Планирование фонда оплаты труда.	8
	Итого:	64

Таблица 7

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

№ занятия	Номер раздела	Наименование лабораторной работы	Трудоемкость, час
1	-	-	-
2	-	-	-
...	-	-	-
N	-	-	-
		Итого:	0

Таблица 8

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	Подраздел	Вид самостоятельной работы студента (СРС)	Трудоемкость, час
Раздел 1.	1.	<p>Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы</p> <p>Труд и его влияние на жизнедеятельность человека и современного общества. Характер и содержание труда в современной экономике. Составные части процесса труда и его основные формы. Понятие рынка труда, его элементы и функции. Спрос и предложение на рынке труда. Модели рынка труда. Особенности российского рынка труда. Социально-экономическая сущность занятости населения. Понятие, причины и виды безработицы, социально-экономические последствия. Показатели и методы измерения безработицы. Цели, виды и методы государственной политики занятости. Гарантии государства в области занятости, компенсации увольняемым гражданам и безработным. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.</p>	19
Раздел 2.	2.	<p>Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы</p> <p>Сущность и содержание организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Особенности научной организации труда. Разделение и кооперация труда. Приемы и методы труда. Условия труда на предприятии. Критерии оценки условий труда на предприятии. Формы организации труда и их эффективность. Управление организацией труда. Сущность содержания и значение нормирования труда. Виды норм труда и их классификация. Состав норм труда. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени. Установление норм труда для различных категорий персонала. Показатели производительности труда. Методы определения выработки на предприятиях.</p>	20

		Классификация показателей трудоемкости. Факторы и резервы роста производительности труда.	
Раздел 3.	3.	Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы Сущность и значение заработной платы. Система мотивации труда и место заработной платы в ней. Социально -экономическое содержание заработной платы и ее функции. Рыночный механизм установления заработной платы. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства. Способы и элементы организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии. Формы и системы оплаты труда. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Система доплат и надбавок. Виды и основные элементы системы премирования. Регулирование оплаты труда на основе коллективных договоров.	20
Раздел 4	4.	Самостоятельное изучение вопросов и конспектирование литературы Задачи и формы планирования труда. Определение трудоемкости производственной программы. Планирование численности персонала. Методы планирования производительности труда. Планирование фонда оплаты труда.	20
1-4		Подготовка к тестированию	25
		Курсовой проект	25
Итого:			129

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Студентам для самостоятельной подготовки к практическим занятиям рекомендовано использовать следующие учебно-методические пособия:

Шишков Е.М. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.- Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Новокуйбышевске, Новокуйбышевск, 2015.

5. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Таблица 9

Учебно-методическое обеспечение

№ п/п	Учебник, учебное пособие (приводится библиографическое описание учебника, учебного пособия)		Кол-во экз.
Основная литература			
2	Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — ISBN 978-5-394-03496-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85488.html		Электронный ресурс
3	Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81503.html		Электронный ресурс
Дополнительная литература			

№ п/п	Учебник, учебное пособие (приводится библиографическое описание учебника, учебного пособия)		Кол-во экз.
1	Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Скляревская В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24769 .— ЭБС «IPRbooks»		Электронный ресурс
2	Переселкова, З. Ю. Социология труда и занятости : практикум / З. Ю. Переселкова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 103 с. — ISBN 978-5-7410-1578-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/69949.html		Электронный ресурс

6. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

1. Scopus - база данных рефератов и цитирования Зарубежные базы данных ограниченного доступа
2. eLIBRARY.ru Российские базы данных ограниченного доступа
3. AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга Ресурсы открытого доступа
4. Консультант Плюс (правовые документы) Ресурсы открытого доступа
5. Экономика. Социология. Менеджмент. Ресурсы открытого доступа

7. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация данной дисциплины предусматривает использование презентационной техники и программного обеспечения Microsoft Word, Microsoft Power Point.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:
аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук)
2. Практические занятия (семинарского типа):
аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук)

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

Оценочные средства разработаны для оценки
 общепрофессиональных компетенций
 ОПК-3
 Профессиональных компетенций
 ПК-5

Перечень компетенций и планируемые результаты обучения (дескрипторы): знания – З, умения – У, владения - В, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы (ОПОП), представлены в разделе 1 Рабочей программы дисциплины (Таблица 1) в соответствии с матрицей компетенций и картами компетенций ОПОП (Приложения 1 к ОПОП).

Основными этапами формирования указанных компетенций в рамках дисциплины выступает последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий.

**Паспорт
фонда оценочных средств дисциплины**

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Этапы формирования компетенций	Наименование оценочного средства
1	ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Тема 1.1. Введение в экономику труда. Труд как основа жизнедеятельности. Тема 3.1. Организация оплаты труда на макроуровне. Тема 4.1. Политика занятости и ее регулирование в РФ	Тест 1 Практическое задание №№1-31 Курсовой проект
	ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Тема 2.1. Организация труда и ее место в системе организации производства.	Тест 1 Практическое задание №№1-31 Курсовой проект
3	Промежуточная аттестация	Компетенции, знания, умения, владения, установленные в качестве запланированных результатов обучения по дисциплине в разделе 1 Рабочей программы (таблица 1)	Экзамен

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

Карты компетенций в составе ОПОП 38.03.03 *Управление персоналом* профиль *Управление персоналом* (Приложение 1 к ОПОП) включают:

- описание этапов и уровней освоения компетенции;

- характеристику планируемых результатов обучения для каждого этапа и уровня освоения компетенции и показателей их проявления (дескрипторов): владений, умений, знаний (с соответствующей индексацией);

- шкалу оценивания результатов обучения (владений, умений, знаний) с описанием критериев оценивания.

Результаты обучения по дисциплине *Экономика и социология труда направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом* профиль *Управление персоналом* определяются показателями и критериями оценивания сформированности компетенций на этапах их формирования представлены в табл. 2.

Таблица 2

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Компетенции	Оценочные средства					
	Текущий контроль				Промежуточный контроль (экзамен)	
	Оценочное средство 1 (Тест)	Оценочное средство 2 (практические задания)	Оценочное средство 3 (курсовой проект)	Оценочное средство 4	Вопросы к экзамену	
ОПК-3	3 (ОПК-3) –I У (ОПК-3) –I	3 (ОПК-3) –I У (ОПК-3) –I В (ОПК-3) –I	3 (ОПК-3) –I У (ОПК-3) –I В (ОПК-3) –I		3 (ОПК-3) –I У (ОПК-3) –I В (ОПК-3) –I	
ПК-5	32 (ПК-5) –I У2 (ПК-5) –I	32 (ПК-5) –I У2 (ПК-5) –I В2 (ПК-5) –I	32 (ПК-5) –I У2 (ПК-5) –I В2 (ПК-5) –I		32 (ПК-5) –I У2 (ПК-5) –I В2 (ПК-5) –I	

Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций (промежуточного контроля)

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

Форма оценки знаний: оценка - 5 «отлично»; 4 «хорошо»; 3 «удовлетворительно»; 2 «неудовлетворительно». Лабораторные работы, практические занятия, практика оцениваются: «зачет», «незачет». Возможно использование балльно-рейтинговой оценки.

Шкала оценивания:

«Зачет» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 51% и более оценивается не ниже «удовлетворительно» при условии отсутствия критерия «неудовлетворительно». Выставляется, когда обучающийся показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Отлично» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 85% более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно»: студент

показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«Хорошо» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 61% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно», допускается оценка «удовлетворительно»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«Удовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 51% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«Неудовлетворительно» «Незачет» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем 51% (в соответствии с картами компетенций ОПОП): при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.

Соответствие критериев оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) системам оценок представлено в табл.

Таблица 4

Интегральная оценка

Критерии	Традиционная оценка	Балльно-рейтинговая оценка
5	5	86 - 100
4	4	61-85
3	3	51-60
2 и 1	2, Незачет	0-50
5, 4, 3	Зачет	51-100

Обучающиеся обязаны сдавать все задания в сроки, установленные преподавателем. Оценка «Удовлетворительно» по дисциплине, может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения, в ходе изучения других учебных дисциплин.

Показатели и критерии оценки достижений студентом запланированных результатов освоения дисциплины в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации

Оценка, уровень	Критерии
«отлично», повышенный уровень	Студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций
«хорошо», пороговый уровень	Студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций
«удовлетворительно», пороговый уровень	Студент показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой
«неудовлетворительно», уровень не сформирован	При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

9.3 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

9.3.1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Исторические аспекты формирования представлений о труде.
2. Предмет и методы экономики труда.
3. Труд и его влияние на жизнедеятельность человека и современного общества.
4. Характер и содержание труда в современной экономике.
5. Составные части процесса труда и его основные формы.
6. Понятие рынка труда, его элементы и функции.
7. Спрос и предложение на рынке труда.
8. Модели рынка труда. Особенности российского рынка труда.
9. Социально-экономическая сущность занятости населения.
10. Понятие, причины и виды безработицы, социально-экономические последствия.
11. Показатели и методы измерения безработицы.
12. Цели, виды и методы государственной политики занятости.
13. Гарантии государства в области занятости, компенсации увольняемым гражданам и безработным.
14. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
15. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
16. Роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
17. Социальное партнерство в обеспечении занятости.
18. Сущность и содержание организации труда.
19. Место организации труда в системе организации производства.
20. Особенности научной организации труда.
21. Разделение и кооперация труда. Приемы и методы труда.
22. Условия труда на предприятии. Критерии оценки условий труда на предприятии.
23. Формы организации труда и их эффективность.
24. Управление организацией труда.

25. Сущность содержание и значение нормирования труда.
26. Виды норм труда и их классификация.
27. Состав норм труда.
28. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.
29. Установление норм труда для различных категорий персонала.
30. Управление нормированием труда.
31. Сущность производительности труда и ее значение для развития предприятия.
32. Показатели производительности труда.
33. Методы определения выработки на предприятиях. Виды выработки.
34. Классификация показателей трудоемкости.
35. Факторы и резервы роста производительности труда.
36. Значение роста производительности труда для развития российской экономики.
37. Сущность и значение заработной платы.
38. Система мотивации труда и место заработной платы в ней.
39. Социально -экономическое содержание заработной платы и ее функции.
40. Государственные минимальные социальные стандарты в сфере оплаты труда.
41. Способы и элементы организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.
42. Формы и системы оплаты труда.
43. Система доплат и надбавок.
44. Виды и основные элементы системы премирования.
45. Регулирование оплаты труда на основе коллективных договоров.
46. Задачи и формы планирования труда.
47. Определение трудоемкости производственной программы.
48. Планирование численности персонала.
49. Методы планирования производительности труда.
50. Планирование фонда оплаты труда.

9.3.2 Оценочное средство 1 (Тестовые задания)

Тесты по разделу

"Теоретические основы современной экономики труда"

К теме 1.1. Введение в экономику труда. Труд как основа жизнедеятельности.

1. Предметом труда является (2):

- а) средство, с помощью которого производится продукт
- б) то, на что направлен труд и из чего в результате получается продукт труда
- в) совокупность материальных ресурсов
- г) то, из чего получается продукт труда
- д) продукт процесса производства

2. Главной производительной силой являются:

- а) средства производства
- б) человек и средства труда
- в) человек
- г) предметы и средства труда
- д) опыт и знания

3. Средства труда - все то (2) ...

- а) из чего получается продукт труда
- б) на что направлен человеческий труд
- в) с помощью чего человек воздействует на предмет труда
- г) чем обладает человек
- д) что переносит свою стоимость по частям

4. Усиление социальной ориентации производства, создание максимально-благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей самовыражения, реализации своих способностей, трудового потенциала – это:

- а) гуманизация труда
- б) обогащение труда
- в) создание благоприятных условий труда
- г) удовлетворенность трудом.

5. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

- а) физической энергии человека
- б) физической и нервно-психической энергии человека
- в) нервно-психической и умственной энергии человека
- г) умственной и физиологической энергии человека

6. Современная экономика труда *не рассматривает* трудовую деятельность в следующем аспекте:

- а) социально-психологическом
- б) физиологическом
- в) социально-экономическом

7. В структуру трудовых функций не входит:

- а) измерительная функция
- б) энергетическая функция
- в) технологическая функция
- г) контрольно-регулирующая функция
- д) управленческая функция

8. Содержательность труда *не отражает* (2):

- а) уровень сложности выполняемых трудовых функций
- б) уровень разнообразия выполняемых трудовых функций
- в) уровень производственной ответственности
- г) уровень производственной самостоятельности
- д) уровень тяжести выполняемой работы
- е) уровень монотонности труда

9. Труд - это:

- а) сознательная, целесообразная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей
- б) целенаправленная деятельность человека, требующая от него времени, усилий вне зависимости от области применения результатов труда, форм и способов организации труда, не противоречащая законом страны
- в) целенаправленная деятельность человека, связанная с созданием материальных ценностей

10. Количественная характеристика трудового потенциала общества:

- а) численность экономически активного населения
- б) общая численность населения страны
- в) численность безработных в стране
- г) численность трудоспособного населения, фонд ресурсов труда

К теме 1.2. Рынок труда и проблемы занятости населения.

11. На рынке труда в качестве цены выступает:

- а) процент
- б) рента
- в) дивиденд
- г) зарплата

12. Параметры, отражающие монополию на рынке труда (2):

- а) спрос на рабочую силу предьявляется только одним предприятием
- б) предложение рабочей силы характеризуется конкуренцией
- в) уровень заработной платы ниже, чем на конкурентном рынке труда

- г) спрос на рынке труда характеризуется конкуренцией
д) предложение труда ограничено
23. Спрос на труд зависит от (2):
а) динамики заработной платы
б) величины предельного продукта, создаваемого трудом
в) соотношения стоимости труда и техники
г) спроса на деньги
д) процентной ставки
14. При наличии эффекта замещения на рынке труда (2):
а) предложение труда увеличивается
б) ценность рабочего времени ниже ценности свободного времени
в) альтернативой свободного времени выступает получение дополнительного заработка
г) потребности работника относительно насыщены
д) стоимость техники относительно низкая
15. Безработными считаются (2):
а) все неработающее население
б) желающие работать, но не имеющие возможности получить соответствующую своей профессиональной подготовке работу
в) неработающие и получающие пособие по безработице
г) утратившие способность к труду
д) учащиеся, студенты, аспиранты
16. Формой проявления естественной безработицы является (2):
а) фрикционная
б) добровольная
в) институциональная
г) скрытая
д) застойная
е) циклическая
17. Закон Оукена выражает:
а) уровень отставания фактического объема ВВП от его потенциального объема из-за наличия безработных
б) уровень превышения безработицы над ее естественным уровнем
в) разрыв между потенциальным и фактическим объемами ВВП, вызванный превышением фактической безработицей ее естественного уровня
г) достижение потенциального объема ВВП благодаря росту производительности труда
д) зависимость роста ВВП от капиталовооруженности
18. Между уровнем благосостояния населения и уровнем безработицы существует следующая зависимость (2):
а) при росте уровня безработицы уровень благосостояния повышается
б) чем выше уровень безработицы, тем ниже уровень благосостояния населения
в) при низком уровне безработицы уровень благосостояния низкий
г) уровень безработицы и уровень благосостояния не связаны между собой
д) при сокращении безработицы уровень благосостояния населения повышается
19. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
а) скрытая безработица
б) безработные
в) неучтенная безработица
г) явная безработица
д) скрывающаяся безработица

20. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определенных рабочих мест, в его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность:

- а) внутрифирменного рынка труда
- б) вертикального рынка труда
- в) вторичного рынка труда
- г) внешнего рынка труда
- д) обособленного рынка труда

К теме 1.3. Регулирование рынка труда и занятости.

21. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) переподготовка
- б) первоначальная подготовка
- в) получение высшего профессионального образования
- г) обучение вторым и смежным профессиям

22. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества:

- а) политика образования
- б) политика стимулирования
- в) политика занятости
- г) трудовая политика

23. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

- а) карьерой
- б) передачей опыта
- в) профессиональным обучением

24. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (2):

- а) не вмешиваться
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

25. Работодатель приостанавливает работу - это:

- а) локаут
- б) простой
- в) забастовка
- г) стачка.

26. «Трипартизм» это сотрудничество между:

- а) трудящимися, предпринимателями и государством
- б) трудящимися и предпринимателями (или их представителями)
- в) профсоюзами и государством.

27. Тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъектов социально-трудовых отношений:

- а) социальное партнерство
- б) патернализм
- в) солидарность
- г) конкуренция
- д) субсидиарность

28. Новыми приоритетами деятельности МОТ *не являются*:

- а) поддержка процесса демократизации
 - б) развитие трипартизма
 - в) борьба с бедностью
 - г) публикации результатов исследований по социально-экономическим проблемам.
29. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками и работодателями, называется:
- а) трудовое соглашение
 - б) коллективный договор
 - в) социальное партнерство
 - г) контракт
30. Год создания службы занятости РФ:
- а) 1991
 - б) 1993
 - в) 1990
 - г) 1996

Тесты по разделу
"Организация и нормирование труда"

К теме 2.1. Организация труда и ее место в системе организации производства.

31. Разделение труда характеризуется (2):
- а) обособлением различных видов трудовой деятельности
 - б) отделением работника от средств производства
 - в) объединением различных видов трудовой деятельности
 - г) обособлением предметов труда от средств труда
 - д) концентрацией внимания на одних видах трудовой деятельности и отказом от других
32. Естественное разделение труда - это обособление видов трудовой деятельности, обусловленное (2):
- а) природой используемых средств производства
 - б) сложившимися экономическими отношениями
 - в) природно-климатическими факторам
 - г) половой принадлежностью работников
 - д) использованием тех или иных видов техники
 - е) возрастной структурой занятых
33. Техническое разделение труда предопределяется (2):
- а) получением экономических выгод
 - б) природой используемых средств производства
 - в) обособлением трудовой деятельности по половозрастному признаку
 - г) необходимостью совершенствования техники
 - д) используемыми видами техники и технологий
34. Территориальное разделение труда (3):
- а) специализация и кооперация труда в пределах предприятия
 - б) районное разделение труда
 - в) региональное разделение труда
 - г) международное разделение труда
 - д) отраслевая дифференциация
35. Разделение труда вызывает рост (2):
- а) интенсивности труда
 - б) производительности труда
 - в) издержек производства
 - г) стоимости единицы продукции
 - д) объемов производства продукции
36. Дифференциация представляет собой такую форму разделения труда, при которой (2):
- а) имеет место концентрация средств производства и рабочей силы

- б) происходит расчленение единого ранее производства на самостоятельные виды деятельности
- в) имеет место расширение номенклатуры выпускаемой продукции
- г) происходит замена универсальных орудий труда специализированными
- д) происходит обособление отдельных видов деятельности

37. Специализация отличается от дифференциации тем, что для нее характерны (2):

- а) увеличение гаммы выпускаемой предприятием продукции
- б) концентрация усилий предприятия на выпуске узкого круга изделий
- в) проникновение в новые сферы и области производства
- г) использование универсального оборудования
- д) использование специализированного оборудования

38. Основой новой тенденции дальнейшего развития общего разделения труда является:

- а) интеграция в единый комплекс ранее самостоятельных отраслей
- б) развитие межотраслевых производств
- в) нарастающая роль потребителей стоимости благ
- г) использование частичных продуктов в широкой гамме готовых продуктов
- д) обособление новых видов производств и отраслей

39. Основным элементом общественной организации труда является:

- а) воспроизводство рабочей силы
- б) формы и методы привлечения людей к труду
- в) разделение и кооперация труда
- г) формы распределения общественного продукта

40. Санитарно-гигиенические условия труда относятся к группе:

- а) естественно-природных факторов
- б) социально-экономических факторов
- в) производственных факторов
- г) социально-психологических

К теме 2.2. Нормирование труда.

41. Оперативное время - это:

- а) время, в течение которого работником выполняется производственное задание
- б) время на уход за рабочим местом и поддержание оборудования в рабочем состоянии
- в) время, затрачиваемое работником на подготовку к выполнению работы и ее завершение
- г) время, затраченное на выполнение случайной и непроизводительной работы

42. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

- а) 11,1 %
- б) 9,1 %
- в) 9,6 %
- г) 10,1 %

43. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 %:

- а) 19 %
- б) 18,6 %
- в) 13,8 %
- г) 19,4 %

44. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 %:

- а) 15,7 %
- б) 19,7%
- в) 16,7 %
- г) 17,7 %

45. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5%:

- а) 4,3 %
- б) 5,3 %
- в) 3,3 %
- г) 5,5 %

46. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 %:
- а) 13 %
 - б) 14,1 %
 - в) 16,7 %
 - г) 14,9 %
47. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 %:
- а) 32,9 %
 - б) 29,9 %
 - в) 30,9 %
 - г) 42,9 %
48. Аналитические методы нормирования труда основаны:
- а) на предварительном анализе условий работы
 - б) на использовании личного опыта нормировщика
 - в) на использовании данных о фактических затратах труда в предыдущие периоды
 - г) на использовании затрат времени по аналогичным операциям
49. Индивидуальная фотография рабочего времени - это:
- а) вид наблюдения за циклически повторяющимися элементами оперативной работы
 - б) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени исполнителя за определенное время работы
 - в) вид одновременного наблюдения за группой работников
 - г) вид наблюдения с целью выявления потерь рабочего времени не по вине работника
50. Виды норм на предприятии (3):
- а) норма времени
 - б) должностная инструкция
 - в) норма выработки
 - г) норма обслуживания
 - д) нормированное задание
- К теме 2.3. Производительность и эффективность труда.**
51. Производительность труда - это:
- а) соотношение между результатами труда и его затратами
 - б) количество продукции, изготовленной в единицу времени
 - в) соотношение между объемом основного капитала и количеством рабочих
 - г) количество рабочей силы, расходуемой в единицу времени
52. Интенсивность труда измеряется:
- а) затратами энергии человека в единицу времени
 - б) напряженностью трудовой деятельности
 - в) затратами труда на единицу продукции
 - г) количеством перерабатываемого сырья в единицу времени
 - д) увеличением количества продукции за счет использования более совершенной техники
53. Рост производительности труда при сохранении неизменными прочих условий выражается:
- а) в сокращении общих затрат труда
 - б) в сокращении затрат труда на единицу продукции
 - в) в увеличении общих затрат труда
 - г) в увеличении затрат труда в единицу времени
 - д) увеличением выпуска продукции в единицу времени
54. При росте интенсивности труда стоимость единицы продукции:
- а) увеличивается
 - б) сокращается
 - в) остается неизменной
 - г) сначала увеличивается, затем уменьшается
55. При росте производительности труда (2):
- а) стоимость единицы продукции увеличивается

- б) стоимость единицы продукции сокращается
 - в) стоимость единицы продукции остается неизменной
 - г) предельный доход на единицу труда возрастает
 - д) предельный продукт уменьшается
56. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия
- а) полная трудоемкость
 - б) производственная трудоемкость
 - в) трудоемкость управления производством
 - г) суммарный фонд затрат
57. В общем виде выработка продукции определяется:
- а) делением объема продукции на трудовые затраты
 - б) делением объема продукции на затраты по производству
 - в) делением объема продукции на материальные затраты
58. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:
- а) стоимостной
 - б) натуральный
 - в) условно-натуральный
 - г) трудовой
59. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:
- а) стоимостной
 - б) натуральный
 - в) условно-натуральный
 - г) трудовой
60. Эффективное применение трудового метода измерения производительности труда требует:
- а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;
 - б) высокого уровня квалификации персонала
 - в) высокого уровня нормирования труда
 - г) высокого уровня производительности труда

**Тесты по разделу
"Организация оплаты труда.
Планирование труда"**

К теме 3.1. Организация оплаты труда на макроуровне.

61. Реальная заработная плата - это:
- а) сумма денег, которую получает работник за свой труд;
 - б) доход, получаемый работником за свой труд за вычетом налогов;
 - в) количество товаров и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги;
 - г) весь доход, получаемый человеком (зарплата + государственные трансфертные платежи + проценты по вкладам)
62. Рост заработной платы вызовет:
- а) сдвиг кривой спроса вверх (вправо)
 - б) сдвиг кривой спроса вниз (влево)
 - в) перемещение вдоль кривой спроса
 - г) не вызовет никаких изменений
63. В рыночной экономике высокая зарплата в основном зависит от:
- а) узаконенного минимума зарплаты
 - б) действий правительства
 - в) высокой производительности труда
 - г) социальной ответственности руководителей бизнеса

64. Номинальная заработная плата - это:
- а) начисленная заработная плата
 - б) заработная плата за вычетом налогов и других платежей
 - в) заработная плата плюс денежные поступления из других источников
 - г) стоимость средств существования работника
65. На уровень реальной зарплаты влияет (2):
- а) динамика номинальной зарплаты
 - б) отдача капитала
 - в) динамика цен на потребительские блага
 - г) величина расходов семьи
 - д) отдача труда
66. Потребительская корзина - это:
- а) набор материальных и духовных благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей и обеспечивающих нормальную жизнедеятельность среднестатистической семьи
 - б) минимальный набор продуктов для малообеспеченных социальных групп
 - в) минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности
 - г) набор потребительских товаров, обеспечивающий физиологическое выживание человека
67. Прожиточный минимум (порог бедности) определяется как:
- а) уровень дохода, обеспечивающий потребление набора товаров, входящих в потребительскую корзину
 - б) стоимость минимально необходимого человеку набора благ, жизненных средств, позволяющих поддерживать жизнедеятельность
 - в) доход, равный половине среднего дохода в стране
 - г) стоимость жизни в условиях кризиса
 - д) обеспечение нормальной жизнедеятельности среднестатистической семьи
68. Минимальная заработная плата представляет собой:
- а) доход, гарантирующий удовлетворение основных жизненных потребностей наемного работника
 - б) доход наемного работника, превышающий в два раза величину прожиточного минимума в стране
 - в) минимальную прибыль предпринимателя
 - г) оплату труда в виде наименьшей месячной ставки
 - д) минимальный размер почасовой оплаты труда
69. Какой показатель лежит в основе доплат за условия труда?
- а) благоприятные условия труда
 - б) комфортность труда
 - в) тяжесть труда
 - г) рискованность труда
 - д) нормирование труда
70. Что является объектом системы социального партнерства?
- а) работники
 - б) государство
 - в) социально-трудовые отношения
 - г) работодатели
- К теме 3.2. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.**
71. Какой из перечисленных элементов не относится к тарифной системе оплаты труда?
- а) должностные оклады
 - б) коэффициент квалификационного уровня
 - в) тарифно-квалификационные справочники
 - г) районные коэффициенты к заработной плате

72. При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным, установленным ступенчато?

- а) простая повременная
- б) простая сдельная
- в) сдельно-прогрессивная
- г) повременно-премиальная
- д) косвенная сдельная

73. Формы и системы оплаты труда позволяют установить:

- а) размер оплаты труд за единицу рабочего времени
- б) затраты времени за единицу объема работ
- в) взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения

74. Если размер заработной платы рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то применяется система оплаты труда:

- а) сдельно-премиальная
- б) косвенно-сдельная
- в) сдельно-прогрессивная
- г) аккордная

75. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе *не оценивает* (2):

- а) стаж работы
- б) результаты труда работника
- в) степень решения задач, стоящих перед работником
- г) квалификацию работника

76. Основным фактором дифференциация тарифных ставок является:

- а) квалификация работника
- б) отраслевая принадлежность предприятия
- в) интенсивность труда
- г) условия труда

77. Тарифная ставка - это:

- а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- б) размер оплаты за единицу выполненной работы
- в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
- г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

78. К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

- а) высокое качество труда
- б) работу во вредных производственных условиях
- в) совмещение профессий
- г) особые достижения в труде

79. Если в течение короткого периода времени необходимо увеличить производство продукции, то наиболее целесообразной будет:

- а) повременная оплата труда
- б) сдельная оплата труда
- в) сдельно-прогрессивная оплата труда
- г) бестарифная оплата труда

80. Сдельная расценка определяется по формуле:

- а) $P = T / Нвр * 60$
- б) $P = (Нв * Нвр) / T$
- в) $P = T / Нв$

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

К теме 3.3. Планирование труда на предприятии.

81. Внутрисменные потери рабочего времени в текущем году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизятся до 8%. Рост производительности труда составит:

- а) 4,2%
- б) 5,2%
- в) 8,2%
- г) 6,2%

82. Внутрисменные потери рабочего времени в текущем году составили 15 % к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизятся до 10 %. Рост производительности труда составит:

- а) 4,8 %
- б) 5,8 %
- в) 6,8 %
- г) 3,8 %

83. В целях определения общей величины трудовых затрат, необходимой для выполнения производственной программы предприятия, используют:

- а) фактическую трудоемкость
- б) плановую трудоемкость
- в) нормативную трудоемкость
- г) трудоемкость базового периода

84. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм:

- а) расхода материалов
- б) расхода энергоресурсов
- в) времени
- г) обслуживания
- д) численности

85. В результате внедрения организационно-технических мероприятий в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих - 200 чел. Численность рабочих в базисном году - 2500 чел. Объем производства в базисном году - 8000 тыс. руб. предусмотрено повышение объема производства на 12 %. Прирост производительности труда составит:

- а) 6,5 %
- б) 7,2 %
- в) 9,7 %
- г) 10,2 %

86. В результате внедрения организационно-технических мероприятий в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих - 150 чел. Численность рабочих в базисном году - 2400 чел. Объем производства в базисном году - 7500 тыс. руб. предусмотрено повышение объема производства на 15 %. Прирост производительности труда составит:

- а) 6,5 %
- б) 5,8 %
- в) 7,9 %
- г) 9,2 %

87. Текущее планирование труда предполагает:

- а) планирование показателей труда по декадам и на сутки
- б) установление показателей на год, с разбивкой по кварталам и месяцам
- в) планирование численности персонала, производительности труда и средней заработной платы на 2-5 лет.
- г) планирование численности персонала и производительности труда на 1-3 года

88. Оплата за время очередных и дополнительных отпусков включается в плановый фонд заработной платы:

- а) часовой

- б) дневной
- в) месячный
- г) годовой

89. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:

- а) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору
- б) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору
- в) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору
- г) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору

90. При расчете полезного фонда рабочего времени из номинального фонда рабочего времени вычитают (2):

- а) выходные и праздничные дни
- б) дни невыхода на работу в соответствии с графиками сменности
- в) продолжительность очередных и дополнительных отпусков
- г) средние величины сокращений рабочего дня из-за сокращения продолжительности смены в ночное время
- д) продолжительность отпусков по учебе

Ответы к заданиям

1	Б Г	31	А Д	61	В
2	В	32	Г Е	62	В
3	В Д	33	Б Д	63	В
4	А	34	Б В Г	64	А
5	Б	35	Б Д	65	А В
6	А	36	Б Д	66	В
7	А	37	Б Д	67	Б
8	Д Е	38	А	68	А
9	Б	39	В	69	В
10	Г	40	В	70	В
11	Г	41	А	71	Б
12	А В	42	Б	72	В
13	А Б	43	А	73	В
14	А В	44	В	74	Б
15	Б В	45	Б	75	А Г
16	А Б	46	А	76	А
17	В	47	Г	77	В
18	Б Д	48	А	78	Б
19	А	49	Б	79	В
20	А	50	А В Г	80	В
21	А	51	Б	81	В
22	В	52	А	82	Б
23	В	53	Д	83	В
24	Б Г	54	Б	84	В Г Д
25	А	55	Б Г	85	Б
26	А	56	А	86	Б
27	А	57	А	87	Б
28	Г	58	Б	88	В
29	Б	59	В	89	Б
30	А	60	В	90	В Д

Критерии оценки

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

9.3.3 Оценочное средство 2 (практические задания)

1. В 2012г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. чел., работающие пенсионеры и подростки - 4,7 млн. чел. Из них занятые в народном хозяйстве составили 69,5 млн. чел.; учащиеся - 5,6 млн. чел.; военнослужащие - 2,4 млн. чел.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн. чел., в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн.чел. Определить: уровень занятости трудовых ресурсов, уровень занятости населения по видам общественно полезной деятельности и уровень безработицы.

2. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. чел.; численность безработных - 15 млн.чел. Месяц спустя из 85 млн. чел, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. чел; 1млн.чел.из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить изменения показателей занятости и безработицы.

3. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы на начало и конец рассматриваемого периода; объясните одновременный рост занятости и безработицы; определите момент существования полной занятости, если известно:

Показатели	Начало периода	Конец периода
Экономически активное население	84889	95453
Из них занятые (тыс. чел.)	80796	87524

Естественный уровень безработицы составил на конец периода 7 %.

4. Население города составляет 900 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 15тыс. чел. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из которых 15 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок, труда вступают 5 тыс. чел. ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Определить годовое предложение труда.

5. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел., работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел.; прибыло из других областей 90 тыс. чел.; вовлечено для работы в экономике 20 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность

и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста; 15 тыс. чел. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста. Определите численность трудовых ресурсов.

6. Определить статус лиц с точки зрения отношения к занятости:
- 1) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
 - 2) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
 - 3) рабочий, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
 - 4) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
 - 5) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
 - 7) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
 - 8) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
 - 9) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря;
 - 10) работник, находящийся в очередном отпуске;
 - 11) служащий Вооруженных сил;

7. На рынке труда города в качестве безработных зарегистрировано 13 тыс. человек. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. человек, из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. человек, ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. человек. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

8. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). Предположим, что в 2010 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
2010	3000	3000
2011	3800	3705
2012	4125	3712,5

Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 2011–2012 годах.

9. Ситуация на национальном рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн. человек; уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7%; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн. человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. человек были переведены на сокращенную рабочую неделю. Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы.

10. Рассчитать норму управляемости (норму нагрузки) на одного служащего (счетного работника), если трудоемкость счетных работ на год - 25760 чел.-час., фонд рабочего времени в год - 1840 часов, численность работников- 2800 человек.

Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15%.

Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 %

Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12%.

Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 %.

11. Нормативная трудоемкость продукции 1000000 нормо-часов, выполнение норм 130 %, годовой фонд рабочего времени - 1900 час, удельный вес основных рабочих в общей численности ППП - 52 %. Какова будет численность ППП в плановом периоде?

12. На предприятии 2860 рабочих, годовой фонд времени одного рабочего равен 1860 час. В результате совершенствования технологии намечено снизить трудоемкость в течение года 400 тыс. чел.-час. Определите возможный рост ПТ на предприятии, относительное высвобождение рабочих.

13. На предприятии может быть осуществлен ряд мероприятий по организации труда, обеспечивающих экономию рабочей силы за счет следующих факторов:

- ◆ Снижение брака - 8 чел.
- ◆ Уменьшение внутрисменных простоев -17 чел.
- ◆ Увеличение числа явочных дней - 12 чел.
- ◆ Повышение выполнения норм выработки - 16 чел
- ◆ Уменьшение численности обслуживающего персонала - 7 чел

Рассчитайте рост производительности труда по каждому фактору и в целом на предприятии, если расчетная численность ППП - 1200 человек.

14. Анализ ситуаций, характеризующих возможные формы оплаты труда на современных предприятиях и их влияние на производительность труда. Каждая подгруппа студентов в составе 2-3 человек должны обсудить данную ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные варианты эффективной организации оплаты и материального стимулирования труда и выбрать лучший из них.

15. В связи с введением нового тарифно-квалификационного справочника на предприятии проведена перетарификация. Средний разряд рабочих был 4,5, а стал 3,7. Какую необходимо установить тарифную ставку для рабочих первого разряда, чтобы средняя заработная плата рабочих осталась на прежнем уровне. Известно:

Разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,2	1,3	1,5	1,71
		8		3		

16. Определите поразрядные тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное возрастание, диапазон тарифной сетки, если известны часовые тарифные ставки (руб):

Разряд							
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
65	70	78	88	100	117	123	131

17. Определите систему оплаты труда, рассчитайте заработную плату рабочего и долю тарифа в зарплате, если за 184 часа выполнены рабочим следующие работы:

Наименование работ	Объем (штук)	Норма времени (н-час)	Расценка
Изделие А	120	0,5	29,8
Изделие В	300	0,4	26,9
Изделие С	10	1,5	82,5

Рабочий имеет III разряд (53,9руб. - часовая тарифная ставка). Условия премирования: за 100% выполнения норм премия выплачивается в размере 15%, за каждый % перевыполнения - 2% сдельного заработка

18. Рассчитайте заработную плату для каждого члена бригады, обслуживающей агрегат непрерывного действия с суточной нормативной производительностью 120 тонн., длительность рабочей смены - 8 час. Состав сменной бригады:

- старший машинист VI разряда (часовая тарифная ставка - 86,7 руб.)
- машинист V разряда (часовая тарифная ставка - 75,4 руб.)
- оператор IV разряда (часовая тарифная ставка - 67 руб.)
- подсобные рабочие, 2 человека, (часовая тарифная ставка - 50,3)

19. Рассчитайте по данным таблицы средний разряд рабочих и работ для бригады. Определите среднюю тарифную ставку, если дневная тарифная ставка I разряда - 450 руб. Сделайте выводы.

Показатели	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,1	1,2	1,3	1,5	1,87
Численность рабочих (чел)	5	1	2	8	8	1
Объем работ (нормо-час)	200	6 300	10 800	1 600	1 100	-

20. Фонд оплаты труда, установленный строительной бригаде, составил 400 000 руб. Численность работников бригады – 5 человек, в том числе: 2 работника 5-го разряда, 1 работник 4-го разряда, 1 работник 3-го разряда, 1 работник 2-го разряда. Фактически отработано времени работниками соответственно: 166 ч, 168 ч, 166 ч, 160 ч, 150 ч. Бригада работает с применением сдельной формы оплаты труда с распределением премии и приработка по КТУ. Величина КТУ рабочих составила соответственно: 0,9; 0,8; 1,3; 1,2; 1,3. Тарифная ставка I разряда 274,9. Определите величину заработной платы каждого работника бригады.

Тарифная сетка и тарифная ставка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,085	1,186	1,338	1,542	1,797

21. На предприятии действует часовая тарифная ставка I-го разряда, равная 320 руб. Тарифная сетка и распределение рабочих и работ по ее разрядам представлены в таблице:

Показатель и	Разряд					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,25	1,41	1,60	1,87
Число рабочих, человек	-	8	6	12	4	3
Объем работ, нормо-ч	-	350	1100	1500	1400	800

Определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ, среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ, число рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, если ее средний уровень будет ниже среднего уровня квалификации работ.

22. За исходную базу при введении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда принят объем продукции в количестве 320 ед. с расценкой 25,2 руб. за единицу. Распоряжением

руководителя предприятия за каждую единицу продукции, изготовленной сверх исходной базы до 10%, расценка увеличивается в 1,5 раза, а за каждую единицу продукции, изготовленной свыше 110%, — в 2 раза. Рабочий изготовил за месяц 390 ед. продукции. Определить заработную плату рабочего.

23. Бригадный сдельный заработок за месяц составил 15 096 руб. По результатам работы бригаде начислена премия в размере 5680 руб. Распределить премию в соответствии с КТУ каждого рабочего по данным, представленным в таблице, и определить общий заработок каждого члена бригады.

Фамилия	Сдельная заработная плата, руб.	КТУ
Петров	6 404	1,1
Володин	4 122	1,3
Гришин	4 570	0,6

24. Структура кадров на предприятии характеризуется следующими данными: основные рабочие - 1150 человек, вспомогательные - 1000 человек, прочий персонал - 375 человек. По плану объем производства повышается на 7 %, при этом численность основных рабочих увеличивается пропорционально росту выпуска продукции, численность вспомогательных вдвое медленнее, численность прочего персонала остается стабильной. Как в этих условиях изменится общая численность работников, производительность труда?

25. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих для обслуживания 120 единиц технологического оборудования, если средняя норма времени обслуживания одной единицы равна 1,33 чел.-час, длительность смены - 8 часов, коэффициент сменности 1,36, номинальный фонд рабочего времени 266 дней, а полезный - 238 дней.

26. Рассчитать численность явочную и списочную рабочих, обслуживающих крупные машинные агрегаты, если норма численности на агрегат - 4 человека, количество агрегатов 18, число смен -3 (режим работы непрерывный), полезный фонд рабочего времени - 235 дней.

27. Определить среднюю продолжительность рабочего дня в часах, если номинальная его продолжительность составляет 7,96 часов, удельный вес рабочих с 6-часовым рабочим днем в общей численности рабочих на предприятии - 2 %; количество предпраздничных дней в плановом году, несовпадающих с выходными днями - 7; сокращение рабочего дня в связи с занятостью подростков на предприятии принято равным 0,07% от эффективного фонда времени. Номинальный фонд времени в плановом году составляет 261 день.

28. В базисном периоде средняя длительность рабочей смены равнялась 7,95 часа, а число явочных дней в году в среднем на одного человека составляло 230. Как изменилась длительность работы в смену и число явочных дней в году, если за отчетный период часовая выработка повысилась на 8%, дневная - на 6%, годовая - на 7%. Как изменился эффективный фонд рабочего времени?

29. Рассчитать численность работников общего отдела организации, если месячный объем документооборота - 5300 ед., из них документов, требующих ответа - 1520 ед., По нормативам среднее время на обработку одного документа, требующего ответа - 0,5 чел.-час, не требующего ответа (информационного) - 0,2 чел.-час. Полезный фонд рабочего времени на одного работника в год - 1830 часов.

30. Определить эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней, количество выходных дней 52, суббот - 51, праздничных

дней -10. Средняя продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего составляет в условиях пятидневной рабочей недели 20 дней, средняя продолжительность по учебе - 1,5 дня, невыходов по прочим причинам - 8,7 дней.

31. "Занятость и безработица на региональном уровне"

(на примере конкретного региона)

1. Собрать статистические данные за последние 3-5 лет по следующим показателям:

1.1. численность населения региона (тыс. чел.);

1.2. численность экономически неактивного населения (тыс. чел.);

1.3. численность экономически активного населения (тыс. чел.);

1.3.1. численность занятого населения (тыс. чел.):

- численность занятого населения по отраслям (тыс. чел., %);

- численность занятого населения по возрасту (тыс. чел., %);

- численность занятого населения по полу (тыс. чел., %);

- численность занятого населения по организационно-правовой форме предприятий (тыс. чел., %);

1.3.2. численность безработных (тыс. чел.);

1.3.3. численность зарегистрированных безработных (тыс. чел.):

- численность безработных по причинам увольнения (тыс. чел., %);

- численность безработных по полу (тыс. чел., %);

- численность безработных по возрасту (тыс. чел., %);

- численность безработных по уровню образования (тыс. чел., %);

1.3.4. численность мигрантов(тыс. чел.).

2. Рассчитать следующие показатели:

2.1. уровень официально зарегистрированной безработицы;

2.2. уровень общей безработицы;

2.3. удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных;

2.4. коэффициент напряженности на рынке труда региона;

2.5. влияние иностранной рабочей силы на напряженность рынка труда (число безработных на одного иностранного работника).

3. Собрать материал о региональной политике занятости (цели, направления, конкретные мероприятия).

4. Подготовить презентацию (13-15 слайдов), сделать выводы о состоянии занятости, безработицы и региональной политике занятости.

5. Выступить с докладом и презентацией на семинарском занятии.

Рекомендуемые слайды

Слайд 1. Показатели рынка труда региона (показатели 1.1., 1.2., 1.3., 1.3.1., 1.3.2., 1.3.3., 1.3.4.).

Слайд 2. Структура занятого населения по отраслям.

Слайд 3. Структура занятого населения по возрасту.

Слайд 4. Структура занятого населения по полу.

Слайд 5. Структура занятого населения по организационно-правовой форме предприятий.

Слайд 6. Структура безработных по причинам увольнения.

Слайд 7. Структура безработных по полу.

Слайд 8. Структура безработных по возрасту.

Слайд 9. Структура безработных по уровню образования.

Слайд 10. Показатели безработицы и напряженности рынка труда (2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5.).

Слайд 11-15 посвящены региональной политике занятости.

Критерии оценки

Критерий	«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
1. Соответствие решения	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно	Соответствуют

сформулированными задачами			соответствуют	
2. Степень полноты и правильность решения задачи.	Решение отсутствует	В решении имеются 3 и более ошибки	В решении имеются 1-2 ошибки (логические, практические, теоретические)	Решение дано верно и полностью
3. Степень обоснованности (аргументация способа решения задачи).	обоснование отсутствует или содержит грубые ошибки	обоснование содержит ошибки	обоснование проведено с учетом части материалов задачи, профессиональных знаний и информации	обоснование проведено верно на основе предоставленных материалов задачи, профессиональных знаний и информации
4. Соответствие профессиональному стандарту	Не соответствует	Пропущены 1-2 ключевых профессиональных действия в процессе при решении задачи	последовательность профессиональных действий при решении задачи представлена частично	представлена верная последовательность профессиональных действий в процессе решения задачи

9.3 Оценочное средство №3 (курсовые проекты)

1. Формирование фонда оплаты труда в организации
2. Организация нормирования труда персонала на предприятии
3. Нормирование труда как фактор стимулирования эффективной трудовой деятельности
4. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест на предприятии
5. Рационализация трудовых процессов в организации
6. Основные направления улучшения условий труда в организации
7. Производственный и социальный аспекты условий трудовой деятельности
8. Актуальные проблемы занятости в России
9. Особенности современной российской безработицы
10. Особенности российского рынка труда
11. Конкурентоспособность организации на рынке труда
12. Проблемы занятости женщин на рынке труда
13. Занятость пенсионеров на рынке труда
14. Влияние миграционных процессов на становление и развитие рынка труда в России
15. Влияние социально-трудовых отношений на трудовую деятельность
16. Система регулирования социально-трудовых отношений в организации
17. Задачи и функции социальной службы организации
18. Повышение эффективности труда персонала организации
19. Анализ и оценка трудового потенциала организации
20. Планирование и регулирование затрат на персонал в организации
21. Организация труда на предприятии
22. Подходы к изучению данных о трудовых конфликтах в статистике труда в России
23. Проблема трудовой адаптации молодежи в современной экономической ситуации
24. Бедность работающего населения как социальная проблема
25. Взаимное влияние трудового поведения и качества жизни человека.

26. Проблема дискриминации на рынке труда современной России.
27. Влияние профсоюзов на занятость в регионе
28. Развитие системы социального партнерства в России
29. Молодежный рынок труда. Проблема трудовой адаптации молодежи в современной экономической ситуации
30. Социальные стандарты и социальные гарантии
31. Организация труда на предприятии. Рационализация трудовых процессов в организации
32. Идентификация социально-трудовых рисков
33. Тарифная политика заработной платы в условиях модернизации российского общества
34. Сравнительный анализ формирования национальных систем социального партнерства
35. Требования нового технологического уклада к рынку труда
36. Качество трудовой жизни российского работника
37. Влияние на российский рынок труда интенсивной смены поколений
38. Проблемы повышения производительности труда в России.
39. Анализ и оценка трудового потенциала инновационной организации

При написании проекта, независимо от избранной темы, рекомендуется придерживаться следующей структуры и логики изложения:

Введение

Глава 1. Аналитическая часть

1.1.....

1.2.....

1.3.....

Глава 2. Теоретическая часть

2.1.....

2.2.....

3. Проектная часть

3.1.....

3.2.....

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

Рассмотрим более подробно содержание основных частей курсовой работы.

Введение — своего рода «лицо» курсовой работы. Это формализованный раздел, который должен содержать следующие рубрики:

Актуальность темы исследования - обоснование теоретической и практической важности выбранной для исследования проблемы.

Цель и задачи курсовой работы - краткая и четкая формулировка цели проведения исследования и нескольких задач, решение которых необходимо для достижения поставленной цели.

Необходимо отметить важное правило - введение, как и заключение, рекомендуется писать после полного завершения основной части. До того, как будет создана основная часть работы, сложно написать хорошее введение, так как автор еще не вполне овладел материалами по теме.

Студент должен строго соблюдать приведенные здесь последовательность и названия рубрик, обязательно выделяя их в тексте введения жирным шрифтом.

Аналитическая часть.

(в конкретной курсовой работе должна иметь свое название)

В данной главе дается общая характеристика организации, на базе которой студент выполняет курсовую работу, выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; описание организационной структуры; краткая история развития его производственной и технической базы, трудовых ресурсов, системы управления.

Особое внимание студенту следует обратить на анализ подсистемы управления персоналом организации в соответствии с тематикой курсовой работы. Материалами для анализа могут быть: статистическая и бухгалтерская отчетность, результаты социологических исследований, собственные наблюдения и опросы и т.п. При этом необходимо помнить, что информация со временем существенно обесценивается, поэтому ее «возраст», как правило, не должен превышать 2-3 года.

Результаты анализа представляются в виде схем, таблиц, графиков, диаграмм.

В тезисной форме подводится общий итог, характеризующий нерешенность методических, организационных, экономических, правовых вопросов в области управления персоналом для исследуемой организации, которые дают основание для проведения кадрового аудита в определенной функциональной области. При этом в результатах анализа могут содержаться ссылки на передовой опыт отечественных и зарубежных организаций, подтверждающий негативные моменты в деятельности анализируемого объекта.

При работе над данной частью проекта студент использует фактические данные реальной организации (отрасли), на результатах обработки которых затем будут построены решения.

В заключение главы формулируются выводы, обобщающие вышеизложенные данные о существовании, развитии и проблемах функционирования исследуемого объекта.

Теоретическая часть

(в конкретной работе должна иметь свое название)

В данной части описывается сущность предмета исследования, его современное состояние и тенденции развития. На основе обзора учебной и специальной научной литературы оценивается степень изученности исследуемой проблемы. Сопоставляются различные мнения, высказывается собственная точка зрения по дискуссионным (по-разному освещаемых в научной литературе) и нерешенным вопросам. Содержание этой части должно показать степень знакомства студента с поставленной проблемой и современным научно-теоретическим уровнем исследований в данной области, а также умение работать с фактическим материалом, сжато и аргументировано формулировать задачи и результаты исследований и давать обоснованные рекомендации по решению выявленных проблем.

Основные теоретические положения и выводы следует иллюстрировать цифровыми и статистическими данными из статистических справочников, монографий, журнальных статей и других источников.

Данная часть работы ориентирована на серьезное исследование и обработку материалов учебной, специальной отечественной и зарубежной литературы, периодики, законодательных и нормативных актов, различного рода положений, инструкций и т.п., выбор которых обусловлен темой, над которой работает студент.

В заключение данной главы формулируются выводы, обобщающие вышеизложенные теоретические и методические положения по заявленной тематике курсовой работы.

Проектная часть.

В данной части студент должен представить:

- описание проекта по совершенствованию объекта исследования;
- перечень методических предложений, направленных на повышение уровня организации управления персоналом в части исследуемой проблемы;
- возможные источники экономической и социальной эффективности;
- провести расчеты экономической эффективности предлагаемых рекомендаций.

Заключение - краткое изложение основных, наиболее существенных результатов проведенного анализа, сформулированных в виде выводов, соответствующих цели и поставленным во введении задачам исследования.

Список использованной литературы - перечень источников информации, использованных в процессе подготовки курсовой работы. После заключения приводится перечень использованной литературы (в алфавитном порядке) не менее 10-15 источников.

Работа с литературой является неотъемлемой составной частью как научных исследований, так и практических разработок. Поэтому в прилагаемом к данным методическим указаниям перечне рекомендованной литературы приведена только часть литературных источников, необходимая для первого ознакомления с исследуемым вопросом, остальную литературу по разрабатываемой теме студент после консультации с руководителем должен подобрать самостоятельно.

Следует учесть, что, кроме изучения учебников и монографий по теме курсового проекта, необходимо изучение материалов по данной теме, публикуемых в периодической печати.

При подборе журнальных статей следует иметь в виду, что в последнем за каждый календарный год номере журнала приводятся перечни статей, опубликованных во всех номерах данного журнала за год.

Приложения - вспомогательные иллюстративно-графические табличные, расчетные и текстовые материалы, которые нецелесообразно приводить в основном тексте курсовой работы.

9.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание результатов освоения дисциплины посредством испытания в форме экзамена (зачета). Промежуточная аттестация проводится в конце изучения дисциплины.

Разработанный фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации используется для осуществления контрольно-измерительных мероприятий и выработки обоснованных управляющих и корректирующих действий в процессе приобретения обучающимися необходимых знаний, умений и навыков, формирования соответствующих компетенций в результате освоения дисциплины.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основными видами работы студентов являются лекции, практические (семинарские) занятия, подготовка и защита курсовых работ, выполнение лабораторных работ и самостоятельная работа (при наличии соответствующих видов работы в учебном плане).

10.1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а

также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

10.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления. Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, обратить внимание на страницы в конспекте лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа: 1й – организационный; 2й - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу; - подбор рекомендованной литературы; - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные положения публичного выступления. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для различного рода ораторской деятельности. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов.

Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал. Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать студентам следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах. План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов:

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. При этом возможно обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. Выступления других студентов необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях студентов, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим студентом. Изучение студентами фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также судебную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе земельного права: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного земельного законодательства. Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов. Обратить внимание на:

-составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме.

- Изучение и анализ выбранных источников.

- Изучение и анализ судебной практики по данной теме, представленной в информационно-справочных правовых электронных системах «КонсультантПлюс» или других.

- Выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом.

- Выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.

- Проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

10.3 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа студентов в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа студентов во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений); – подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выполнения выпускных квалификационных работ и др.
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

10.4 Методические указания для обучающихся по выполнению курсовой работы

Теоретическая часть курсовой работы выполняется по установленным темам с использованием практических материалов. К каждой теме курсовой работы рекомендуется примерный перечень вопросов, список необходимой литературы. Излагая вопросы темы, следует строго придерживаться плана. Работа не должна представлять пересказ отдельных глав учебника или учебного пособия. Необходимо изложить собственные соображения по существу излагаемых вопросов, внести свои предложения. Общие положения должны быть подкреплены и пояснены конкретными примерами. Излагаемый материал при необходимости следует проиллюстрировать таблицами, схемами, диаграммами и т.д. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения курсовой работы. Чтобы полнее раскрыть тему, студенту следует выявить дополнительные источники и материалы. При написании курсовой работы необходимо ознакомиться с публикациями по теме, опубликованными в журналах. Курсовая работа выполняется и оформляется в соответствии с "Методическими рекомендациями по выполнению и защите курсовых работ". Выполненная курсовая работа представляется на рецензирование в срок, установленный графиком учебного процесса, с последующей ее устной защитой (собеседование). Курсовая работа является самостоятельным творчеством студента, позволяющим судить о знаниях в области риторики. Наряду с этим, написание курсовой работы преследует и иные цели, в частности, осуществление контроля за самостоятельной работой студента, выполнение программы высшей школы, вместе с экзаменом, является одним из способов проверки подготовленности будущего специалиста. Студент, со своей стороны, при выполнении курсовой работы должен показать умение работать с различной литературой, давать анализ соответствующих источников, аргументировать сделанные в работе выводы и, главное – раскрыть выбранную тему. По общему правилу написание курсовых работ начинается с выбора темы, по которой она будет написана. Желательно, чтобы тема была актуальной. С выбором темы неразрывно связаны подбор и изучение студентом литературы и самостоятельное составление плана работы. Прежде всего, необходимо изучить вопросы темы по хрестоматийным источникам (учебники, учебные пособия и пр.), где материал излагается в наиболее доступной форме, а затем переходить к более глубокому усвоению вопросов выбранной темы, используя рекомендованную и иную литературу. В процессе исследования литературных источников рекомендуется составлять конспект, делая выписки с учетом темы и методических указаний. После изучения литературы по риторике студент должен продумать план курсовой работы и содержание ответов на поставленные вопросы. Вместе с общими вопросами настоящих методических указаний студент должен четко соблюдать ряд требований, предъявляемых к курсовым работам, имеющим определенную специфику. Это, в частности,

требования к структуре курсовых работ, ее источникам, оформлению, критериям ее оценки, ссылкам на нормативные акты, литературные источники, последовательность расположения нормативных актов и др. Структуру курсовых работ составляют: план работы; краткое введение, обосновывающее актуальность исследуемой проблемы; основной текст (главы, параграфы); заключение, краткие выводы по исследуемой проблеме; список использованной литературы, материалов практики и др. Курсовая работа должна быть обязательно пронумерована и подписана на последней странице после списка литературы и сдана на кафедру либо научному руководителю.

10.5 Методические указания для обучающихся по написанию рефератов и докладов

Целью написания рефератов является:

- привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);

- привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле;

- приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;

- выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;

- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)

- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

Структура реферата.

1. Начинается реферат с титульного листа.

Образец оформления титульного листа для реферата:

2. За титульным листом следует Оглавление. Оглавление - это план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3. Текст реферата. Он делится на три части: введение, основная часть и заключение.

- а) Введение - раздел реферата, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

- б) Основная часть - это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует "перегружать" текст.

в) Заключение - данный раздел реферата должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в заключении можно обозначить проблемы, которые "высветились" в ходе работы над рефератом, но не были раскрыты в работе.

4. Список источников и литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 5 разных источников, из них хотя бы один – на иностранном языке (английском или французском). Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается. Оформление Списка источников и литературы должно соответствовать требованиям библиографических стандартов (см. Оформление Списка источников и литературы).

Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению реферата.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 12 и не более 20 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое - 25 мм, правое - 15 мм, нижнее - 20 мм, верхнее - 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с "красной" строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;

- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Подготовка научного доклада выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов.

Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей.

Работа по подготовке доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ изучаемых государственно-правовых явлений, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно – заинтересовать

аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков.

Подготовка научного доклада включает несколько этапов работы:

1. Выбор темы научного доклада;
2. Подбор материалов;
3. Составление плана доклада. Работа над текстом;
4. Оформление материалов выступления;
5. Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада.

Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается

критический анализ литературы и показываются позиции автора.

В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

10.6 Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторной работы

Лабораторное занятие – это основной вид учебных занятий, направленный на экспериментальное подтверждение теоретических положений. В процессе лабораторного занятия учащиеся выполняют одну или несколько лабораторных работ (заданий) под руководством преподавателя в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.

Выполнение лабораторных работ направлено на:

обобщение, систематизацию, углубление теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;

формирование умений применять полученные знания в практической деятельности;

развитие аналитических, проектировочных, конструктивных умений;

выработку самостоятельности, ответственности и творческой инициативы.

Учебные дисциплины, по которым планируется проведение лабораторных занятий и их объемы, определяются рабочим учебным планом по направлению подготовки.

Ведущей дидактической целью лабораторных занятий является экспериментальное подтверждение и проверка существенных теоретических положений.

Основными целями лабораторных занятий являются:

установление и подтверждение закономерностей;

проверка формул, методик расчета;

установление свойств, их качественных и количественных характеристик;

ознакомление с методиками проведения экспериментов;

наблюдение за развитием явлений, процессов и др.

В ходе лабораторных занятий у учащихся формируются практические умения и навыки обращения с различными приборами, установками, лабораторным оборудованием, а также исследовательские умения (наблюдать, сравнивать, анализировать, устанавливать зависимости, делать выводы и обобщения, самостоятельно вести исследования, оформлять результаты).

Лабораторные занятия как вид учебной деятельности проводятся в специально оборудованных лабораториях, где выполняются лабораторные работы (задания) или компьютерных классах.

Необходимые структурные элементы лабораторного занятия:

инструктаж, проводимый преподавателем;

самостоятельная деятельность учащихся;

обсуждение итогов выполнения лабораторной работы (задания).

Перед выполнением лабораторного задания (работы) проводится проверка знаний учащихся – их теоретической готовности к выполнению задания.

Лабораторное задание (работа) может носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении учащиеся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения (теория, основные характеристики), оборудование, аппаратура, материалы и их характеристики, порядок выполнения работы, таблицы, выводы (без формулировок), контрольные вопросы, учебная и специальная литература.

Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении учащиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от учащихся требуется самостоятельный подбор оборудования, выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что учащиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

По каждому лабораторному заданию (работе) преподавателем учебной дисциплины разрабатываются методические указания по их проведению.

По лабораторной работе репродуктивного характера методические указания содержат:
тему занятия;
цель занятия;
используемое оборудование, аппаратуру, материалы и их характеристики;
основные теоретические положения ;
порядок выполнения конкретной работы;
образец оформления отчета (таблицы для заполнения; выводы (без формулировок));
контрольные вопросы;
учебную и специальную литературу.

По лабораторной работе частично-поискового характера методические указания содержат:
тему занятия;
цель занятия;
основные теоретические положения.

Форма организации учащихся для проведения лабораторного занятия – фронтальная, групповая и индивидуальная – определяется преподавателем, исходя из темы, цели, порядка выполнения работы.

При фронтальной форме организации занятий все учащиеся выполняют одну и ту же работу.

При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется бригадами по 2-5 человек.

При индивидуальной форме организации занятий каждый выполняет индивидуальное задание.

Результаты выполнения лабораторного задания (работы) оформляются учащими в виде отчета.

Оценки за выполнение лабораторного задания (работы) являются показателями текущей успеваемости учащихся по учебной дисциплине.

Аннотация рабочей программы
по дисциплине Б1.В.02.07 Экономика и социология труда
направление (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
профиль (специализация) Управление персоналом

Аннотация рабочей программы

Дисциплина Экономика и социология труда входит в состав Экономико-управленческого модуля и относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока 1 учебного плана подготовки студентов по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Дисциплина реализуется кафедрой «Экономика и менеджмент».

Дисциплина нацелена на формирование общепрофессиональной и профессиональной компетенций:

ОПК-3 - знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

ПК-5 знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с приобретением знаний о роли и месте трудового процесса в социально-экономических системах; изучением и анализом теорий потребностей человека; умением анализировать взаимосвязи элементов мотивационных процессов; формированием практических навыков в оценке эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии и в экономике страны в целом; установлением роли компонент трудового потенциала в обеспечении результатов экономической деятельности; изучением способов организации оплаты труда персонала для обеспечения перспектив дальнейшего развития социально-экономических систем.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме аттестации дважды в семестре по результатам текущего контроля знаний и промежуточный контроль в форме экзамена и курсового проекта.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 академических часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (32 часа), практические занятия (64 часа), контроль (27 часов) и самостоятельная работа студента (129 часов).