Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заболотни Галина Ивановна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 09.10.2023 15:09:13
Уникальный программный ключ:
476db7d4acccb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

САМАРСКИЙ ПОЛИТЕХ
Самарский университет

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
_____ / Г.И. Заболотни
"_____" _____ 20____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	252 / 7
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

Самара 2022

Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат экономических наук, доцент (должность, степень, ученое звание)	Е.А Подолян (ФИО)
Заведующий кафедрой	А.А. Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	А.А Малафеев, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	Е.А. Подолян, кандидат экономических наук, доцент (ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 6
4.1 Содержание лекционных занятий 6
4.2 Содержание лабораторных занятий 7
4.3 Содержание практических занятий 7
4.4. Содержание самостоятельной работы 9
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 11
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 11
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 12
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 12
9. Методические материалы 13
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом

			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-1		Управленческая экономика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: профессиональная практика

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	1 семестр часов / часов в электронной форме	2 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	52	24	28
Лекции	16	8	8
Практические занятия	36	16	20

Самостоятельная работа (всего), в том числе:	164	48	116
подготовка к зачету	18	18	0
подготовка к практическим занятиям	110	30	80
подготовка к экзамену	36	0	36
Контроль	36	0	36
Итого: час	252	72	180
Итого: з.е.	7	2	5

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Социально-трудовые отношения	16	0	36	164	216
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	16	0	36	164	252

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	**Содержание лекции** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
1 семестр				
1	Социально-трудовые отношения	Тема 1. Сущность труда и формы его проявления. Организация труда в обществе и управление трудом Функции труда и потребности человека.	Содержание и характер труда. Предмет и объекты экономики труда. Сущность и основные элементы общественной организации труда.	2
2	Социально-трудовые отношения	Тема 1.2 Сущность труда и формы его проявления. Организация труда в обществе и управление трудом Управление трудом в обществе.	Социальная ответственность Понятия социальной и этической ответственности при принятии решений, мера социальной и этической ответственности при принятии решений	2
3	Социально-трудовые отношения	Тема 2. Социально-трудовые отношения Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений.	Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства.Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.	2

			Итого за семестр:	**6**
2 семестр				
4	Социально-трудовые отношения	Тема 2.1 Социально-трудовые отношения.Комфортные условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации.	Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	2
5	Социально-трудовые отношения	Тема 2.2 Социально-трудовые отношения Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению.	2
6	Социально-трудовые отношения	Тема 2.3 Социально-трудовые отношения Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер	меры по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	2
7	Социально-трудовые отношения	Тема 3.1 Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	2
8	Социально-трудовые отношения	Тема 3.2 Трудовой потенциал и занятость населения Движение трудовых ресурсов.	Рынок труда. Занятость и безработица.	2
			Итого за семестр:	**10**
			Итого:	**16**

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	**Наименование раздела**	**Тема практического занятия**	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов / часов в электронной форме**
1 семестр				

1	Социально-трудовые отношения	Тема 1.1 Сущность труда и формы его проявления.	Организация труда в обществе и управление трудом Функции труда и потребности человека. Практические задания	2
2	Социально-трудовые отношения	Тема 1.2 Сущность труда и формы его проявления. Сущность и основные элементы общественной организации труда.	Управление трудом в обществе. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
3	Социально-трудовые отношения	Тема 1.3 Сущность труда и формы его проявления.	Социальная ответственность Понятия социальной и этической ответственности при принятии решений, мера социальной и этической ответственности при принятии решений Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
4	Социально-трудовые отношения	Тема 2.1 Социально-трудовые отношения Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений.	Типы социально-трудовых отношений. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
5	Социально-трудовые отношения	Тема 2.2 Социально-трудовые отношения Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений.	Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
6	Социально-трудовые отношения	Тема 2.3 Социально-трудовые отношения Социальное партнёрство.	Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства. Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
7	Социально-трудовые отношения	Тема 2.4 Социально-трудовые отношения Комфортные условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха.	обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации. Практическое задание	2
8	Социально-трудовые отношения	Тема 2. 5 Социально-трудовые отношения (продолжение)	Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации. Практическое задание	2
			Итого за семестр:	**16**
2 семестр				
9	Социально-трудовые отношения	Тема 2. 6 Социально-трудовые отношения (продолжение) Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха.	обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению. Практическое задание	2

10	Социально-трудовые отношения	Тема 2. Социально-трудовые отношения (продолжение) Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	Аналитическое задание (эссе по контрольным вопросам).	2
11	Социально-трудовые отношения	Тема 3 Трудовой потенциал и занятость населения Рабочая сила и связанные с ней понятия.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Практическое задание	2
12	Социально-трудовые отношения	Тема 3 Трудовой потенциал и занятость населения Движение трудовых ресурсов.	Движение трудовых ресурсов в компании. Практическое задание	2
13	Социально-трудовые отношения	Тема 3 Трудовой потенциал и занятость населения Рынок труда.	Занятость и безработица. Практическое задание	2
14	Социально-трудовые отношения	Тема 3.Социально-трудовые отношения	Взаимосвязь организации и персонала	2
15	Социально-трудовые отношения	Тема 3. Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда	Практическое задание	2
16	Социально-трудовые отношения	Тема 3. Анализ оптимальных режимов труда и отдыха.	Практическое задание	2
17	Социально-трудовые отношения	Тема 3. Основные элементы общественной организации труда.	Практическое задание	2
18	Социально-трудовые отношения	Тема 3. Влияние рынка труда на организации	Практическое задание	2
			Итого за семестр:	**20**
			Итого:	**36**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
1 семестр			
Социально-трудовые отношения	Конспектирование основной и дополнительной литературы	Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации	24
Социально-трудовые отношения	Подготовка к эссе, докладу	Движение трудовых ресурсов. Рынок труда. Занятость и безработица. Рабочая сила и связанные с ней понятия. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	24
		Итого за семестр:	**48**
2 семестр			
Социально-трудовые отношения	Конспектирование основной и дополнительной литературы	Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства.	58
Социально-трудовые отношения	Подготовка к эссе, докладу	Комфортные условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечение безопасности для различных категорий персонала организации. Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	58
		Итого за семестр:	**116**
		Итого:	**164**

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Трудовое право России. // Бронникова, М. Н. Ч. 1 / М. Н. Бронникова, Л. Ю. Малинина.- 2017.- on-line с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||ssau||6840	Электронный ресурс
2	Формирование конфликтологической компетентности менеджера по управлению персоналом : моногр. / О. Ю. Калмыкова [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Самар. нац. исслед. ун-т им. акад. С.П.Королева, Белорус. гос. ун-т информатики и радиоэлектроники.- Самара, 2019.- 293 с.	Электронный ресурс
3	Шишкин, А.Е. История трудовых отношений : учеб. пособие / А. Е. Шишкин.- М., Логос, 2014.- 422 с.	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Барбарская, М.Н. Основы управления человеческими ресурсами : учеб. пособие / М. Н. Барбарская; Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2019.- 182 с.	Электронный ресурс
5	Оформление документов при расторжении трудовых отношений (увольнении) работника : метод. указания к лаборатор. работе / Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией; сост.: А. В. Быкова, Е. В. Бестужевская.- Самара, 2011.- 20 с..- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||elib||2260	Электронный ресурс
6	Управление трудовым потенциалом будущего в условиях международной проектной деятельности : моногр. / Г. П. Гагаринская [и др.]; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2013.- 130 с..- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu||elib||867	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Microsoft Windows 8.1 Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

3	Антивирус Kaspersky EndPoint Security	«Лаборатории Касперского» (Отечественный)	Лицензионное
4	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Библиотека "Артефакт"	http://artefact.lib.ru/library/	Ресурсы открытого доступа
3	Questel - Патентная база данных	http://www.orbit.com	Зарубежные базы данных ограниченного доступа
4	Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оборудование: набор демонстрационного оборудования: (экран, проектор, переносной ноутбук), специализированная мебель

Практические занятия

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (аудитория для практических и семинарских занятий). Помещение оснащено специализированной мебелью.

Лабораторные занятия

Отсутствуют

Самостоятельная работа

Аудитория для самостоятельной работы. Помещение оснащено специализированной мебелью.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и

индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.О.05 «Управление трудовыми отношениями»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	252 / 7
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет, Экзамен

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом
			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать российское законодательство в части работы с персоналом

			Уметь применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
		ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях
			Уметь обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Социально-трудовые отношения				
ОПК-1.2 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	**Уметь** применять знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
	Знать организационные, управленческие, социологические и психологические теории в части работы с персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да

ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	**Уметь** применять знания (на продвинутом уровне) российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	практические задания	Да	Нет
	Знать российское законодательство в части работы с персоналом	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да
ОПК-1.4 Демонстрирует навык обобщения и критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	**Уметь** обобщать результаты передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	Владеть навыком критической оценки существующей передовой практики и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	практические задания	Да	Нет
	Знать передовую практику и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	тест	Да	Нет
		Вопросы к зачету, экзамену	Нет	Да

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

1. Примерный перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет, экзамен)

Примерные вопросы к зачету

1. В чём состоит сущность экономической категории "труд"?
2. В чём различие понятий труд, деятельность, работа?
3. Каковы простые моменты процесса труда?
4. Каковы формы проявления процесса труда?
5. Назовите основные общественные функции труда.
6. Что такое содержание труда, и какие основные функции его формируют?
7. Что такое характер труда?
8. Что представляют собой потребности, интересы, мотивы и стимулы и как они связаны с трудовым поведением человека?
9. Что такое общественная организация труда?
10. Каковы основные элементы, формирующие понятие общественной организации труда?
11. Назовите и охарактеризуйте основные типы общественной организации труда.
12. В чём сущность разделения труда? Назовите основные формы разделения труда.
13. Каковы основные виды общественного разделения труда?
14. Какова сущность понятия "рабочая сила"?
15. Назовите основные фазы воспроизводства рабочей силы, раскройте их содержание.
16. Назовите и охарактеризуйте типы воспроизводства рабочей силы.
17. В чём сущность управления трудом?
18. Назовите основные типы, формы и методы управления трудом в обществе.
19. Что такое социально-трудовые отношения?
20. Какие элементы формируют социально-трудовые отношения как систему?
21. Кто является субъектами социально-трудовых отношений?
22. Охарактеризуйте уровни социально-трудовых отношений.
23. Что является предметом социально-трудовых отношений?
24. Каковы основные типы социально-трудовых отношений?
25. Каковы основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений?
26. Каковы основные элементы механизма регулирования социально-трудовых отношений?
27. В чём сущность социального партнёрства и социальной ответственности?
28. Назовите основные принципы социального партнёрства.
29. Назовите основные формы социального партнёрства.
30. Каковы основные причины возникновения МОТ?
31. Назовите основные цели и задачи МОТ. Регулирование условий труда
32. Каковы основные методы работы МОТ?
33. Понятия социальной и этической ответственности при принятии решений, мера социальной и этической ответственности при принятии решений,
34. Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
35. Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению.

36. Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

Примерные вопросы к экзамену

1. Чем отличаются человеческие ресурсы от других видов ресурсов?
2. Что понимается под трудовыми ресурсами, и какие категории населения к ним относятся?
3. Какие факторы влияют на численность, структуру и динамику трудовых ресурсов?
4. В чём сущность понятия человеческий капитал?
5. Что такое трудовой потенциал и в чём его отличие от трудовых ресурсов?
6. Каковы основные составляющие трудового потенциала работника, организации, общества?
7. Какие существуют методы количественной оценки трудового потенциала?
8. Что такое экономически активное население?
9. Что понимается под движением трудовых ресурсов, каковы его типы и виды?
10. Раскройте сущность и охарактеризуйте основные виды миграции населения.
11. Что такое текучесть рабочей силы, и какими показателями она характеризуется?
12. Что такое рынок труда, и какие функции он выполняет?
13. Назовите и охарактеризуйте основные элементы рынка труда.
14. Что понимается под сегментацией рынка труда?
15. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации"?
16. Назовите и охарактеризуйте основные виды занятости населения.
17. Что понимается под активной и пассивной политикой занятости?
18. Каковы основные направления государственной политики в обла-сти занятости населения?
19. В чём сущность безработицы?
20. Дайте характеристику видов безработицы: по причинам возникновения, по характеру проявления, по периодичности и продолжительности.
21. Какими показателями характеризуется безработица?
22. Способы и приемы проектирования разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации
23. Понятия социальной и этической ответственности при принятии решений, мера социальной и этической ответственности при принятии решений
24. Основы разработки программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
25. Анализ эффективности программ первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации, факторы, влияющие на интенсивность труда и комфортные условия и мероприятия по их устранению.

2. Оценочное средство 1 (примерные тестовые задания)

Тест

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения в России?

а) военнослужащие;

б) студенты дневных отделений

в) самозанятые;

г) занятые в домашнем хозяйстве;

д) предприниматели.

2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствие с методологией МОТ:

а) наемные работники;

б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;

в*) лица, ведущие домашнее хозяйство;*

г) члены кооперативов;

д) работодатели.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

а) возможное снижение активности работников;

б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;

в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;

г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;

д) возможный конфликт интересов обучающих и обучаемых.

4. Для первичного рынка труда характерно:

а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)

б) слабые шансы на продвижение;

в) жесткий график; часто неполный рабочий день;

г) своеволие начальства;

д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;

б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;

в) эффект замещения равен эффекту дохода

г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;

д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

6. Какое из утверждений неверно:

а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах; б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;

в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;

г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;

д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

7. Какое из утверждений неверно:

а) домашнее хозяйство и семья – это синонимы;

б) термин «домашнее хозяйство» используется тогда, когда исследуются экономические аспекты человеческой деятельности, в том числе связанные с семьей;

в) время и деньги взаимозаменяемы не только в приобретении благ, но и в их потребле-нии;

г) для человека, много зарабатывающего, очень велики альтернативные издержки потреб-ления «времяемкого блага;

д) домохозяйство выполняет важную социальную функцию, позволяя человеку «вписать-ся» в социальную структуру общества.

8. Повышения спроса на труд можно добиться:

а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками дан-ной профессии;

б) ростом производительности труда в данной отрасли;

в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эф-фект выпуска;

г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект заме-щения;

д) верно все перечисленное.

9. Эластичность спроса на труд по зарплате:

а) всегда выше нуля;

б) всегда ниже нуля;

в) иногда выше нуля;

г) иногда ниже нуля;

д) равна нулю.

10. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный ры-нок труда?

а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;

б) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;

в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивно-сти и видам деятельности;

г) получение информации требует больших издержек;

д) работники высокой квалификации имеют возможность выбирать фирму, которая смо-жет предложить им лучшие условия работы.

11. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

а) традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;

б) репутационные механизмы;

в) негосударственные структуры трудового посредничества,

г) рекомендации, репутацию.

д) трудовую дискриминацию.

12. Нельзя сказать, что масштабное распространение теневой экономической деятельности в России объясняется:

а) высокими издержками на открытие легального бизнеса;

б) высокими издержками на ведение легального бизнеса;

в) высокими издержками на защиту прав собственности;

г) высокими издержками на выплату налогов (включая ЕСН);

д) поддержкой малого бизнеса со стороны государства.

13. К основным проблемам российского рынка труда не относится:

а) низкая цена труда;

б) высокие потребности населения;

в) огромное неравенство в доходах;

г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;

д) «утечка умов».

14. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

а) расходы на образование;

б) расходы на улучшение здоровья;

в) расходы на миграцию;

г) расходы на поиск работы;

д) расходы, связанные с рождением ребенка.

15. В основе теории образовательных сигналов на рынке труда лежит предположение о том, что:

а) образование повышает производительность работников;

б) в диплом более высокого уровня образования осуществлены большие инвестиции;

в) производительность работника и издержки на образование находятся в обратной за-висимости;

г) диплом о высшем образовании на рынке труда не играет большой роли;

д) внутренняя форма отдачи превышает процентную ставку.

16. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться?

а) различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;
б) заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятель-ности фирмы;
г) величина зарплаты во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
д) различия в заработной плате могут вызываться внерыночным воздействием на трудо-вые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

17. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:
а) только из-за разнородности рабочих мест;
б) только из-за различных предпочтений работников;
в) из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;
г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников;
д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.

18. Согласно гедонистической теории заработной платы:
а) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – заработ-ную плату;
б) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полез-ность;
в) фирмы, предлагающие более безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;
г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивыс-шую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не тре-бующие высоких издержек условия труда;
д) при прочих условиях работники, готовые рисковать за деньги, предпочтут работать в фирмах с минимальными издержками на обеспечение безопасности труда.

19. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?
а) иногда человек сам готов заплатить за то, чтобы ему разрешили выполнять любимую работу.
б) угроза внезапного увольнения требует выравнивающих различий в оплате труда;
в) работа в ночную смену требует выравнивающих различий в оплате труда;
г) оплаченный отпуск можно рассматривать как форму натуральной оплаты труда;
д) работа чиновника должна оплачиваться достаточно высоко, поскольку связана с отягчающими факторами, требующими выравнивающих различий в оплате труда;

20. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:
а) возраст выхода на пенсию;
б) минимальный уровень заработной платы;
в) средний уровень заработной платы;
г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
д) нормы безопасности труда.

21. Рост подоходного налога:
а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект за-мещения.
в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замеще-ния.
г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалифи-кации
д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой зарплатой (мужчин и высококвалифицированных работников).

22. С каким из утверждений нельзя согласиться?

а) при снижении предложения труда рост зарплаты сочетается с уменьшением числа заня-тых; при этом соотношение изменения того и другого параметра зависит от эластично-сти спроса на труд;

б) квалифицированное лицензирование профессий приводит к снижению предложения труда;

в) проведение замкнутой политики особенно характерно для цеховых профсоюзов;

г) цеховые профсоюзы часто прибегают к открытой политике: стремятся привлечь в профсоюз как можно больше работников, чтобы приобрести монопольную власть;

д) монопольную власть позволяет профсоюзу оказывать на работодателей давление при заключении коллективных договоров.

23. Нельзя согласиться с тем, что:

а) целесообразность смены работы можно оценить сравнением величины чистой дискон-тированной стоимости ожидаемых выгод с издержками, которые с этим решение связа-ны;

б) целесообразность смены работы оценить невозможно, поскольку слишком велика не-определенность;

в) неденежные составляющие выгод и издержек решения сменить работу оценивать очень непросто, хотя люди, принимая решение, именно это и стараются делать;

г) факторы, влияющие на решение сменить работу, могут носить субъективный характер;

д) для молодых работников решение о смене работы обычно связано с меньшими издерж-ками.

24. К трудовой дискриминации относится:

а) установление различных цен на один и тот же товар вне зависимости от издержек на его производство;

б) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы;

в) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;

г) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководите-ля;

д) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

25. С каким утверждением нельзя согласиться?

а) наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке тру-да, не всегда означают, что она действительно существует;

б) дискриминации легче дать определение, чем установить, существует ли она и тем более измерить ее количественно.

в) профессиональная сегрегация не всегда является результатом именно дискриминации;

г) при оценке дискриминации работники, чей заработок сравнивается, должны обладать равной продуктивностью, но на нее влияют факторы, которые трудно или невозможно измерить;

д) трудовая дискриминация была, есть и будет; бороться с ней бесполезно.

26. Монопсоническая дискриминация возникает на основе:

а) различной эластичности спроса на труд для разных групп работников;

б) различной эластичности предложения труда разных групп работников;

в) экономии на трансакционных издержках;

г) предубеждения работодателей;

д) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников.

27. С каким утверждением по поводу функций заработной платы нельзя согласиться?

а) в командной экономике воспроизводственная функция зарплаты реализовывалась в плановом порядке;
б) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, мотива-ционная – работодателя;
в) функция формирования платежеспособного спроса населения связывает зарплату с совокупным предложением;
г) социальная функция зарплаты преследует цель достижения социальной справедливости и предупреждения социальных эксцессов;
д) статусная функция зарплаты приводит в соответствие трудовой статус работника с раз-мером его заработка.

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 (Примерные практические задания)
Социально-трудовые отношения

Деловая игра «Формирование системы управления безопасностью труда»

Описание деловой игры и постановка задачи

В настоящее время разрушена сложившаяся ранее в стране структура государственного и ведомственного управления охраной труда. Среди наиболее серьезных проблем в этой области является отсутствие механизма управления, позволяющего обеспечить приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организаций.

В ходе деловой игры имитируется процесс выработки предложений по реализации системного подхода к вопросам управления безопасностью труда в организации.

Цели деловой игры

• разработать предложения по формированию системы управления безопасностью труда в организации;

• отработать навыки формирования собственного видения проблемы, аргументированно отстаивая свою точку зрения, моделируя систему управления безопасностью труда.

Методические указания

1. В начале руководитель игры (преподаватель) знакомит участников с ее содержанием, занимает место в центре аудитории и руководит ходом игры.

2. Участники игры делятся на команды по 4-6 человек и размещаются на некотором отдалении одна от другой так, чтобы по возможности не мешать друг другу при обсуждении вопросов.

3. Формируется группа экспертов из участников игры. Оптимальный состав - 3 человека. Эксперты наблюдают за активностью работы команд, фиксируют положительные и отрицательные моменты хода игры, оценивают команды соперников по совокупности в баллах (от 1 до 10). Работа экспертов должна отличаться целенаправленностью и объективностью оценок.

4. В процессе игры каждая команда рассматривает проблемы, связанные с формированием системы управления безопасностью труда в организации.

5. Формируется совместный комплекс проблем всеми командами.

6. Участники игры (каждая команда) выстраивают элементы решения проблем, формируют проект системы управления безопасностью труда.

На данном этапе деловой игры участники на основе выполненного ранее анализа и синтеза проблем вырабатывают управленческое решение - главное назначение игры. При этом должны соблюдаться обязательные требования: что *конкретно* надо сделать, *кто* это будет делать, *какова* система контроля за принятым решением.

Участники игры должны исходить из того, что любая система характеризуется следующими особенностями:

• целостность (свойства целого принципиально несводимы к сумме свойств составляющих его элементов);

• структурность (поведение системы обусловлено не столько особенностями ее отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры);

• взаимозависимость системы и среды (система формирует и проявляет свои свойства в процессе взаимодействия со средой);

• иерархичность (каждый компонент системы может рассматриваться, в свою очередь, как система, а исследуемая в данном случае система сама является элементом более широкой системы);

• множественность описаний (в силу принципиальной сложности каждой системы ее адекватное познание требует построения множества различных моделей, каждая из которых описывает лишь определенный объект системы).

Рассматривая особенности создания системы управления безопасностью труда (СУБТ) в современных экономических условиях, необходимо учитывать законодательную базу. Проектируемая СУБТ в первую очередь должна быть направлена на создание практического (в том числе нормативно-правового) механизма реализации функций управления охраной труда.

Во время игры участники должны учесть, что они могут по своему усмотрению изменить содержание функций СУБТ, дополнить их недостающими элементами.

Организация и координация работ по содержанию СУБТ предусматривает составление участниками игры алгоритма управления, что включает последовательность выполнения задач, их содержание, иерархию действия исполнителей.

Схема СУБТ строится исходя из обязательного в ней присутствия органа управления, контроля, объектов управления и механизма реализации.

7. Проектируемая группой СУБТ оформляется в виде доклада, который должен быть представлен участниками игры (защита проекта).

8. Эксперты оценивают команды соперников общим подсчетом баллов: за активность команды, за лучший проект СУБТ.

Победителем считается команда, набравшая наибольшее количество баллов. При определении победителей важно отметить наиболее удачное решение поставленной проблемы.

Трудовой потенциал и занятость населения

Определение показателей использования трудовых ресурсов, миграции населения и текучести кадров

Задача 1. Рассчитать численность трудовых ресурсов в России за 2010 г. на	**ТР = Нтсв – И – Пл + Пр + Рп,** **где ТР – трудовые ресурсы;**

основании следующих данных: 1) численность населения в трудоспособном возрасте 88359,7 тыс. чел.; 2) численность лиц старше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 6873, 5 тыс. чел, из них трудоустроено – 5267,4 тыс. чел.; 3) численность лиц младше трудоспособного возраста, обратившихся в службу занятости – 93, 5 тыс. чел, из них трудоустроено –78,7 тыс. чел.; 4) численность неработающих пенсионеров по выслуге лет в трудоспособном возрасте – 1091 тыс. чел.; 5) численность инвалидов I и II гр. в трудоспособном возрасте – 1662,4 тыс. чел.; 6) численность иностранных мигрантов, работающих на территории России – 2006, 4 тыс. чел.	**Нтсв – население в трудоспособном возрасте;** **И – неработающие инвалиды I и II группы трудоспособного возраста;** **Пл – неработающие льготные пенсионеры трудоспособного возраста;** **Пр – работающие пенсионеры;** **Рп – работающие подростки.** **Тр=**
Задача 2. Среднегодовая численность населения области – 3,5 млн. чел. В течение года за пределы области выехало 200 тыс. чел., а приехало из других регионов 300 тыс. чел. Рассчитать абсолютные и относительные показатели общей (брутто) и чистой (сальдо) миграции, показатели миграции по выбытию и прибытию, результативности и эффективности миграции.	**Для анализа миграции населения и его трудоспособной части применяют абсолютные и относительные показатели. С помощью *абсолютных* показателей (чел.) характеризуется численность прибывших на данную территорию (Чпр), численность выбывших за её пределы (Чв), общая численность мигрантов или брутто миграции (Мб), чистая миграция или сальдо миграции (Мс). При этом** **Мб = Чпр + Чв, а** **Мс = Чпр – Чв.** ***Относительные* показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения (Чн) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (т. е. в промилле - %о). Приведём некоторые из них:** ***коэффициент прибытия (Кпр)*: Кпр = Чпр : Чн;** ***коэффициент выбытия (Кв)* : Кв = Чв : Чн ;** ***коэффициент общей (брутто)миграции (Кмб)*: Кмб = (Чпр + Чв) : Чн или Кмб = Кпр + Кв;** ***коэффициент чистой (сальдо)миграции (Кмс)* или *коэффициент миграционного прироста:* Ксм = (Чпр - Чв) : Чн или Ксм = Кпр – Кв;** ***коэффициент результативности миграции (Кр)*: Кр = Чпр : Чв или Кр = Кпр : Кв.**
Задача 3. Рассчитать показатели	**Е= р-у**

естественного движения населения (естественный прирост (убыль); общий коэффициент рождаемости; общий коэффициент смертности; коэффициент естественного прироста) на основании следующих данных: 1) численность постоянного населения на начало 2010 г. составило 141900000 чел, на начало 2011 г. – 142865433 чел. 2) в 2010 г. родилось 1788948 человек, умерло 2028516 чел.	**Кр=р\чн *1000** **Ксм=у\чн*1000** **Кер=кр-ксм**
Задача 4. Рассчитать показатели оборота и текучести кадров на предприятии на основании следующих данных: 1) численность работающих на начало года – 6700 чел; 2) число принятых в течение года – 400 чел; 3) число выбывших с предприятия всего – 850 чел; в том числе: - уволенных в связи с уходом на пенсию – 120 чел., - уволенных в связи с призывом в армию – 60 чел., - уволенных в связи с ликвидацией рабочих мест – 20 чел., - уволившихся по собственному желанию – 635 чел., - уволенных за нарушение трудовой дисциплины – 15 чел.	
Задача 5. Используя данные предыдущего задания, рассчитать показатели уровня и интенсивности текучести на предприятии мужчин и женщин, если известно, что среднегодовая численность мужчин составила 2590 чел., женщин – 3885 чел., а среди уволенных по причинам, относимым к текучести кадров, были 481 мужчина и 169 женщин.	

Критерии оценки

Критерий	**«Неудовлетворительно»**	**«Удовлетворительно»**	**«Хорошо»**	**«Отлично»**
1. Соответствие решения сформулированным задачам	Не соответствуют	Частично соответствуют	Преимущественно соответствуют	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	обоснование	обоснование	обоснование	обоснование

обоснованности (аргументация способа решения задачи).	отсутствует или содержит грубые ошибки	содержит ошибки	проведено с учетом части материалов задачи, профессиональных знаний и информации	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

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

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.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

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)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета или экзамена.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

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.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	51-60

	на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50