

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«МОСКОВСКИЙ АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАДИ)»**  
ВОЛЖСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДАЮ

Доцент, к.п.н., зав. кафедрой ЭиТТП

 Петрова А.В.  
«2» марта 2020г

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Б1.В.10 Экономика и социология труда**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль)

**Управление персоналом организации**

Квалификация

**Бакалавр**

Форма обучения

**Заочная**

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

Чебоксары 2020 г.

## 1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<b>знать:</b> основные законы развития общества и закономерности экономического развития, категориальный аппарат, основные законы и закономерности экономической науки. <b>уметь:</b> оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий. <b>владеть:</b> навыками оценки экономических и социально-экономических показателей деятельности фирмы, предприятия, организации.
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	<b>знать:</b> основы научной организации и нормирования труда <b>уметь:</b> эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды <b>владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии	<b>знать:</b> основные показатели, характеризующие деятельность экономических субъектов рынка <b>уметь:</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации <b>владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

	со стратегическими планами организации	
--	--	--

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 12 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (4 курс), экзамен (4 курс)

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
<b>Сессия 1</b>							
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	2		1	49	52	ПК-4,5,15
2.	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения			1	49	50	ПК-4,5,15
3.	Основные направления организации труда	2		1	50	53	ПК-4,5,15
4.	Методология и организация нормирования труда			1	50,5	51,5	ПК-4,5,15
<b>Сессия 2</b>							
5.	Оплата и стимулирование труда	2		2	66	70	ПК-4,5,15
6.	Социально-психологические аспекты организации труда			1	66	67	ПК-4,5,15
7.	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	2		1	66,5	69,5	ПК-4,5,15
<b>Всего часов:</b>		<b>8</b>		<b>8</b>	<b>397</b>	<b>413</b>	

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

## 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.Б.18 Статистика, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда и др.

#### **4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<p><b>знать:</b> основные законы развития общества и закономерности экономического развития, категориальный аппарат, основные законы и закономерности экономической науки.</p> <p><b>уметь:</b> оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий.</p> <p><b>владеть:</b> навыками оценки экономических и социально-экономических показателей деятельности фирмы, предприятия, организации.</p>
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	<p><b>знать:</b> основы научной организации и нормирования труда</p> <p><b>уметь:</b> эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p><b>владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности</p>

ПК-15	<p>владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p><b>знать:</b> основные показатели, характеризующие деятельность экономических субъектов рынка  <b>уметь:</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации  <b>владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>
-------	--	---

## 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 12 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 4					
				Сессия 1			Сессия 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
<b>Учебная работа (без контроля), всего:</b>		<b>413</b>		<b>206,5</b>	<b>8</b>	<b>198,5</b>	<b>206,5</b>	<b>8</b>	<b>198,5</b>
в том числе:	Лекции (Л)	8		4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8		4	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	-							
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	<b>397</b>		<b>198,5</b>		198,5	198,5		198,5
<b>Контактная работа</b>		<b>4</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	
Контактная работа в семестре (КС)		<b>1</b>		<b>0,5</b>	0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		<b>3</b>		<b>1,5</b>	1,5		1,5	1,5	
<b>Контроль, всего:</b>		<b>15</b>		<b>7,5</b>			<b>7,5</b>		
в том числе:	Экзамен	<b>15</b>		<b>7,5</b>			7,5		
	Зачёт								
	Зачёт с оценкой								
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		<b>Экз, экз</b>		<b>Экз</b>			<b>Экз</b>		
<b>Общая трудоемкость, ч.</b>		<b>432</b>		<b>216</b>			<b>216</b>		
<b>Общая трудоемкость, З.Е.</b>		<b>12</b>		<b>6</b>			<b>6</b>		

## 5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
Сессия 1							
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	2		1	49	52	ПК-4,5,15
2.	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения			1	49	50	ПК-4,5,15
3.	Основные направления организации труда	2		1	50	53	ПК-4,5,15
4.	Методология и организация нормирования труда			1	50,5	51,5	ПК-4,5,15
Сессия 2							
5.	Оплата и стимулирование труда	2		2	66	70	ПК-4,5,15
6.	Социально-психологические аспекты организации труда			1	66	67	ПК-4,5,15
7.	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	2		1	66,5	69,5	ПК-4,5,15
Всего часов:		8		8	397	413	

## 5.3. Содержание дисциплины.

### 1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.

Предмет, объект, задачи дисциплины «экономика труда», ее место в системе научных знаний. сущность и социально-экономическая роль труда. виды и классификация труда. характер и содержание труда.

### 2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения.

Сущность и роль рынка труда в экономике государства. Особенности рынка труда в сельском хозяйстве. Механизм функционирования рынка труда. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование. Безработица как экономическое и социальное явление. Занятость: социально—экономическая сущность, классификация. Проблемы занятости сельского населения. Государственная политика в области занятости.

### 3. Основные направления организации труда.

Значение, понятие и содержание организации труда. Развитие теории организации. Понятие и составные элементы трудового процесса. Принципы рациональной организации трудовых процессов в сельском хозяйстве. Разделение труда. Кооперация труда. Монотонность труда.

### 4. Методология и организация нормирования труда.

Сущность и функции нормирования труда. Классификация норм труда. Роль норм труда в управлении производством. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Баланс рабочего времени смены. Экономическая эффективность внедрения научно обоснованных норм труда. Нормирование труда в организациях АПК.

### 5. Оплата и стимулирование труда.

Виды и формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда. Механизм регулирования заработной платы. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Натуральная оплата труда и натуральное премирование. Система премирования.

#### **6. Социально-психологические аспекты организации труда.**

Социально-трудовые отношения. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива. Адаптация персонала в организации. Факторы формирования отношения к труду.

#### **7. Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения.**

Система показателей качества жизни. Особенности оценки качества жизни сельского населения. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий.

#### **5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.**

№ п/п	№ раздела	Темы практических занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	1	Устный и/или письменный опрос
2	2	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	1	Устный и/или письменный опрос
3	3	Основные направления организации труда	1	Устный и/или письменный опрос
4	4	Методология и организация нормирования труда	1	Устный и/или письменный опрос
5	5	Оплата и стимулирование труда	2	Устный и/или письменный опрос
6	6	Социально-психологические аспекты организации труда	1	Устный и/или письменный опрос
7	7	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	1	Устный и/или письменный опрос
Итого			8	

#### **5.5. Тематический план лабораторных работ.** Лабораторные работы не предусмотрены

### **6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

Устный и/или письменный опрос

#### **6.1. Материалы устного и/или письменного опроса**

**Вопросы для самопроверки:**

1. Что изучает экономика труда?

Какие методы исследования используются в экономике труда?

Охарактеризуйте роль человека как важнейшего экономического ресурса общества.

Охарактеризуйте основной категориальный аппарат экономики труда.

2. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?

Каковы основные функции труда?

Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?

Каковы основные формы трудовой деятельности?

Охарактеризуйте труд как процесс.

Раскройте сущность основных понятий, связанных с трудом.

Что общего и чем отличаются понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал»?

3. Что такое общественная организация труда?

Каковы основные элементы общественной организации труда?

В чем состоит сущность и значение разделения и кооперации труда в обществе?

Какие типы, виды, формы разделения и кооперации труда в обществе Вам известны?

Назовите принципы организации труда в обществе.

В чем специфика общественной организации труда в рыночной экономической системе?

Чем характеризуются объективные и субъективные стороны общественной организации труда?

Охарактеризуйте систему социально-трудовых отношений.

В чем принципиальные отличия между патернализмом и социальным партнерством как двумя типами социально-трудовых отношений?

4. Что представляет собой трудовой потенциал и какова его структура?

Что понимают под интеллектуальным потенциалом, каково его значение?

Какие факторы и процессы влияют на численность трудовых ресурсов?

От каких факторов зависят границы трудоспособного возраста?

Какова взаимосвязь закономерностей развития населения и экономики?

Какие типы воспроизводства населения Вам известны?

Каковы важнейшие характеристики демографической ситуации в РФ?

Чем характеризуются миграционные процессы в современной России?

Какова роль для современной России международной миграции?

Какие показатели используются для характеристики трудового потенциала и трудовых ресурсов общества?

Каковы условия эффективной реализации трудового потенциала общества?

5. Вопросы для самопроверки:

Что такое качество рабочей силы?

Какие слагаемые и показатели характеризуют качество рабочей силы?

Каковы требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы?

Какова взаимосвязь качества рабочей силы и качества труда?

Каково место качества рабочей силы, качества труда и качества продукта труда в системе всеобщего (тотального) управления качеством (TQM)?

Каково значение национального проекта «Здоровье» в повышении качества рабочей силы?

Назовите важнейшие социально-личностные характеристики рабочей силы.

6. Что такое профессия?

Что представляет собой профессиограмма, каково ее назначение?

Что такое профессионализм, каковы его уровни, этапы становления и показатели?

Каковы критерии квалификации работника?

Назовите основные составляющие развития профессионализма.

Раскройте понятие «профессионализация», ее содержание как социального явления?

Назовите основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места.

Как Вы понимаете процесс развития компетенций?

Как следует изменить систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом новых требований к качеству рабочей силы?

7. Что такое человеческий капитал?  
В чем состоит значение человеческого капитала в постиндустриальном (информационном обществе)?  
Как меняется структура совокупного капитала в современных условиях?  
Каковы особенности человеческого капитала?  
Назовите основные составляющие человеческого капитала.  
Какова роль государства и семьи в формировании человеческого капитала?  
Как участвует работодатель в формировании и развитии человеческого капитала?  
Назовите виды инвестиций в человеческий капитал.  
Какие методы и показатели оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал Вам известны?  
В чем заключаются риски инвестиций в человеческий капитал?

8. Каково значение качества жизни в постиндустриальном (информационном) обществе? Каково соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «благополучие»?  
Какие модели качества жизни Вам известны?  
Назовите составляющие качества жизни?  
Какова связь качества жизни и роста национального богатства?  
Что представляет собой индекс развития человеческого потенциала?  
Какие подходы к оценке бедности Вам известны?  
Какие социальные стандарты уровня жизни действуют в РФ?  
Что такое качество трудовой жизни?  
Назовите показатели и факторы качества трудовой жизни.

9. Каково макроэкономическое значение эффективности трудовой деятельности?  
Какова взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения?  
Раскройте соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда».  
Что такое общая и частная производительность труда?  
Что такое интенсивность труда, как она соотносится с производительностью труда?  
Назовите разновидности выработки и трудоемкости продукции. Дайте их экономическую характеристику.  
Назовите условия роста производительности труда?  
Как классифицируются факторы и резервы роста производительности труда?  
Как государство может воздействовать на динамику общественной производительности труда?  
Как демографические процессы могут влиять на общественную производительность труда?

10. Охарактеризуйте основные виды доходов населения.  
В чем специфика доходов от объектов интеллектуальной собственности?  
Какова связь проблемы неравенства населения и социальной безопасности государства, каковы формы ее проявления?  
Что представляет собой средний слой (средний класс)? Каковы его признаки?  
Каково место и значение среднего класса в современном обществе?  
Каковы важнейшие регуляторы государственной политики доходов?

11. Раскройте взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы».  
Дайте характеристику заработной платы как экономической категории.  
Назовите составляющие механизма регулирования заработной платы на макроуровне.  
Каковы принципы установления минимального размера оплаты труда? Как они соблюдаются в РФ?  
Охарактеризуйте назначение тарифной системы оплаты труда, ее элементов.  
Раскройте экономическое содержание тарифных ставок и должностных окладов.

Какие поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам Вам известны?

Что такое ЕТКС и КСДС? Их содержание?

Каковы тенденции развития форм оплаты труда работников?

Каковы условия эффективного применения повременной и сдельной форм оплаты труда работников?

12. Назовите государственные органы, отвечающие за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости.

Как осуществляется взаимосвязь государственных органов управления трудом со службами управления персоналом организации?

Каковы цели и приоритеты современной государственной кадровой политики?

Раскройте суть кадровой политики организации.

Назовите типы и виды кадровой политики организации.

Раскройте направления кадровой политики организации.

Кадровая стратегия.

Что представляет собой аудит социально-трудовой сферы? В чем его задачи?

Каковы разновидности аудита в социально-трудовой сфере?

Какие показатели, характеризующие движение, развитие и использование рабочей силы Вам известны?

Назовите показатели качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала.

Каковы особенности оценки эффективности труда руководителей и специалистов?

Какова структура затрат на персонал?

Какие показатели условий и состояния охраны труда Вам известны?

13. Назовите факторы формирования социально-трудовых отношений в организации.

Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?

Каковы принципы социального партнерства?

Какова роль государства в регулировании социально-трудовых отношений?

Какова роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений?

Каковы функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства?

Что представляет собой социальная политика современной организации?

В чем проявляется социальная ответственность бизнеса?

Какова роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений?

В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?

Какие типы и виды конфликтов Вам известны?

Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?

14. Раскройте понятие социальной защиты населения.

Охарактеризуйте известные Вам модели социальной защиты населения.

Назовите важнейшие социальные гарантии гражданам РФ.

Каковы принципы социальной защиты?

Какие виды и формы социальной защиты Вам известны?

Каковы уровни социальной защиты и их взаимодействие?

Что такое социальный риск, какова его природа и характеристики?

В чем отличие социального страхования от других форм социальной защиты? Каковы его виды?

Каковы основные элементы пенсионной системы России?

**Задания для самостоятельной работы:**

1. Характеристика этапов развития экономики труда.

Характеристика многоуровневого строения экономики труда.

Характеристика взаимосвязей экономики труда с другими дисциплинами.

2. Характеристика основных этапов развития науки о труде в мире и России.

- Систематизация основных теорий и концепций современной экономики труда.  
Характеристика наиболее актуальных проблем в сфере труда.
3. Характеристика положения в системе общественной организации труда конкретного индивида.  
Сравнительная характеристика общественной организации труда при господстве государственной и частной собственности на средства производства.  
Анализ особенностей общественной организации труда в современной России.
4. Сравнительный анализ использования трудовых ресурсов в России и США (Японии, Германии, др).  
Расчет и анализ показателей движения рабочей силы.  
Характеристика путей развития трудового потенциала общества.  
КС «Характеристика трудового потенциала региона».
5. Характеристика факторов, влияющих на изменение качества рабочей силы.  
Оценка показателей качества рабочей силы.  
КС «Мотивационная составляющая качества рабочей силы».
6. Характеристика компетенций для работника конкретной профессии.  
Оценка личных возможностей профессионального развития.  
Характеристика этапов и направлений развития российской системы образования.  
КС «Составление карты компетенций».
7. Характеристика основных положений теории человеческого капитала.  
Анализ затрат на образование.  
Характеристика методов и показателей оценки человеческого капитала.
8. Анализ важнейших показателей уровня жизни населения.  
Анализ уровня и динамики ИРЧП (Россия в международном сравнении).  
Характеристика изменения социальных стандартов уровня жизни в РФ.  
КС «Оценка качества трудовой жизни».
9. Характеристика механизма зависимости занятости и производительность труда.
10. Анализ поэлементного состава денежных доходов граждан.  
Анализ показателей дифференциации доходов.  
Характеристика динамики минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ.
11. Анализ реализации функций оплаты труда в современной России.  
Анализ практики районного регулирования заработной платы.  
КС «Формирование премиальной система оплаты труда».
12. Учебно-технологический тренинг «Планирование потребности организации в рабочей силе».
13. Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ.  
Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ.  
КС «Управление трудовым конфликтом».
14. Анализ современной отечественной практики организации пенсионного обеспечения граждан.  
Анализ хода и результатов реформы предоставления льгот различным категориям граждан.  
Анализ развития социальной работы с населением.

## **7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

<b>Код компетенции</b>	<b>В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать</b>
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала,
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
ПК-15	владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

<b>ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</b>						
<b>Дисциплины (модули), практики</b>	<b>Курсы</b>					<b>Форма промеж. аттестации</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						
<b>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</b>						

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.18      Статистика	++					зачет, экзамен
Б1.В.ДВ.06.01      Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02      Организация труда			+			экзамен
Б2.В.02(П)      Практика по получению профессиональных умений и опыта производственной деятельности			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10      Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.07      Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09      Основы безопасности труда					+	экзамен
Б3.Б.01      Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

**ПК-15** владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.Б.10      Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.Б.17      Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04      Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой

Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты						

**7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.**

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

<b>ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</b>				
<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>знать:</b> основные законы развития общества и закономерности экономического развития, категориальный аппарат, основные законы и закономерности экономической науки	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний основных законов развития общества и закономерностей экономического развития, категориального аппарата, основных законов и закономерностей экономической науки	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний основных законов развития общества и закономерностей экономического развития, категориального аппарата, основных законов и закономерностей экономической науки. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации. Проявляет слабые способности к	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний основных законов развития общества и закономерностей экономического развития, категориального аппарата, основных законов и закономерностей экономической науки, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях. Способен к использованию основных законов развития общества и закономерностей экономического развития, категориального аппарата	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний основных законов развития общества и закономерностей экономического развития, категориального аппарата, основных законов и закономерностей экономической науки, свободно оперирует приобретенными знаниями. Проявляет высокую способность к использованию знаний основных экономических законов, законов и показателей, характеризующих деятельность экономических субъектов рынка, трудовую адаптацию персонала

		использованию основных показателей характеризующих деятельность экономических субъектов рынка		
<b>уметь:</b> оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений: оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений: оперировать знаниями экономического развития общества в своей профессиональной деятельности, уметь перестраивать свою деятельность и планы в зависимости от сложившихся условий. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. Умеет разрабатывать программы трудовой адаптации
<b>владеть:</b> навыками оценки экономических и социально-экономических показателей дея-	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками оценки экономических и социально-экономических по-	Обучающийся частично владеет навыками оценки экономических и социально-экономических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками оценки экономических и социально-экономических

тельности фирмы, предприятия, организации	оценки экономических и социально-экономических показателей деятельности фирмы, предприятия, организации	показателей деятельности фирмы, предприятия, организации в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	показателей деятельности фирмы, предприятия, организации, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	показателей деятельности фирмы, предприятия, организации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
<b>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</b>				
<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>знать:</b> основы научной организации и нормирования труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся ис-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основ научной организации и нормирования труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		пытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
<b>уметь:</b> эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<b>владеть:</b> навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками проведения анализа работ и анализа ра-	Обучающийся владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности в	Обучающийся частично владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и числен-	Обучающийся в полном объеме владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,

	бочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности	неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	ности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
--	---	--	---	--

**ПК-15 владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации**

Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
<b>знать:</b> основные показатели, характеризующие деятельность экономических субъектов рынка	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основных показателей, характеризующих деятельность экономических субъектов рынка	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основных показателей, характеризующих деятельность экономических субъектов рынка. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основных показателей, характеризующих деятельность экономических субъектов рынка, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основных показателей, характеризующих деятельность экономических субъектов рынка, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
<b>уметь:</b> рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
<b>владеть:</b> навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних фак-	Обучающийся владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала	Обучающийся частично владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала	Обучающийся в полном объеме владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала

	<p>торов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	<p>организации в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.</p>	<p>организации, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.</p>	<p>организации, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.</p>
--	--	---	--	--

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

**Форма промежуточной аттестации: экзамен.**

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

**7.2. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).**

**Сессия 1**

1. Труд в системе экономических ресурсов.
2. Методы исследования проблем экономики труда.
3. Место экономики труда в системе экономических наук.
4. Эволюция понятий о труде.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятия разделения и кооперации труда.
8. Виды разделения труда.
9. Границы разделения труда.
10. Понятие и субъекты рынка труда.

11. Особенности рынка труда как рынка экономических ресурсов.
12. Виды рынка труда.
13. Зарубежные модели рынка труда.
14. Понятие и формы занятости.
15. Понятие и формы безработицы.
16. Социально-экономические последствия безработицы.
17. Взаимосвязь безработицы и макроэкономических показателей (ВВП, инфляция).
18. Теоретические подходы к регулированию рынка труда и занятости населения.
19. Направления регулирования сферы труда и занятости.
20. Понятие и показатели производительности труда.

## **Сессия 2**

1. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
2. Комплексный взгляд на материальное стимулирование.
3. Функции заработной платы.
4. Формы оплаты труда.
5. Принципы оплаты труда.
6. Дифференциация трудовых доходов.
7. Предпосылки возникновения Международной организации труда.
8. Международная организация труда: сущность, структура и основные направления деятельности.
9. Проблемы российского рынка труда.
10. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
11. Виды и формы оплаты труда.
12. Системы оплаты труда.
13. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда.
14. Механизм регулирования заработной платы.
15. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
16. Натуральная оплата труда и натуральное премирование.
17. Система премирования.
18. Социально-трудовые отношения.
19. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива.
20. Адаптация персонала в организации.
21. Факторы формирования отношения к труду.
22. Система показателей качества жизни.
23. Особенности оценки качества жизни сельского населения.
24. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки.
25. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий

*Задания для проверки результатов обучения «уметь».*

### **1 Оценка трудового потенциала организации**

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при уровне научно-технического прогресса.

Количественная оценка трудового потенциала – перемножение численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение одного года.

Годовой баланс рабочего времени (норма рабочего времени) исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;

в предпраздничные дни – 7 часов по формуле:

$$P_{год} = (D_k - D_v - D_{пр}) \cdot 8 - D_{нпр} \cdot 1, \quad (1.1)$$

где  $P_{год}$  – годовая норма рабочего времени, ч;

$D_k, D_v, D_{пр}, D_{нпр}$  – число календарных, выходных, праздничных и предпраздничных рабочих дней в году;

8 – нормальная продолжительность рабочего дня при 40- часовой рабочей неделе, ч;

1 – сокращение рабочего дня в предпраздничный день, ч.

В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – день России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни при условии официального опубликования нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Различают следующие показатели рабочего времени:

1. Календарный фонд – число календарных дней, приходящихся на всех работников предприятия. Он может быть исчислен:

а) путем умножения средней списочной численности на число календарных дней в периоде;

б) путем суммирования человеко-дней явок и неявок на работу за рассматриваемый период

2. Табельный (номинальный) фонд определяется путем вычитания из календарного фонда времени числа человеко-дней неявок на работу в связи с праздничными и выходными днями.

3. Максимально возможный фонд равен календарному фонду за вычетом числа человеко-дней неявок на работу в связи с праздничными, выходными днями и очередными отпусками.

Задача 1.1

Рассчитать годовую и среднемесячную норму рабочего времени текущего года.

Задача 1.2

В апреле текущего года работниками предприятия отработано 2984 человеко-дня; неявки на работу 1516 человеко-дней, в том числе в связи с очередными отпусками - 240, выходными днями - 1200. Среднесписочная численность составляла 150 человек. Рассчитать календарный, табельный и максимально возможный фонд рабочего времени в апреле и календарный фонд времени в мае при условии, что среднесписочная численность рабочих останется без изменения.

Задача 1.3

На сборочном участке списочная численность работников составляла: с 1-го по 5-е число – 60 человек; с 8-го по 12-е – 61; с 15-го по 16-е – 62; с 17-го по 19-е - 63; с 22-го по 26-е – 64; с 29-го по 30-е – 62 человека; 6,7,13,14,20,21,27 и 28-е числа месяца выходные. Определить среднесписочную численность работников.

Методические указания

Среднесписочная численность работников определяется делением суммы списочной численности по всем календарным дням месяца на число календарных дней.

Списочное число работников в выходные дни равно списочному числу предыдущего рабочего дня.

#### Задача

Определить динамику качественной структуры трудового потенциала предприятия по данным таблицы 1.1.

Таблица 1.1 – Исходные данные

Показатели	Базисный год	Анализируемый год	Изменение к базисному году, проц.
1. Среднесписочная численность персонала, всего, чел:	1489	1444	
в том числе			
в основной деятельности	1409	1367	
из них рабочие	1255	1218	
служащие	154	149	
2. Состав работников основной деятельности по полу, чел:			
мужчины,	1208	1201	
в том числе рабочие	1174	1167	
женщины,	201	166	
в том числе рабочие	81	51	
3. Состав основных производственных рабочих по стажу, чел.:			
до 1 года			
от 1 до 2 лет	15	-	
от 2 до 5 лет	136	151	
свыше 5 лет	78	62	
4. Возрастной состав основных производственных рабочих, чел:	1026	1005	
до 18 лет			
от 18 до 25 лет	1	-	
от 26 до 36 лет	17	11	
37 лет и старше	218	187	
5. Состав работников по образовательному уровню, чел:	1019	1020	
рабочие, имеющие			
неполное среднее образование			
общее среднее образование	245	216	
среднее техническое образование	927	918	
высшее образование			
служащие, имеющие	78	80	
высшее образование	5	4	
незаконченное высшее			
среднее техническое образование	130	135	
практики	10	5	
6. Квалификационный состав рабочих, чел:	10	9	
1-2 разрядов	4	-	
3-4 разрядов			
5,6 и более высоких разрядов	56	31	

	987 212	980 201	
--	------------	------------	--

Задача

Рассчитать средний квалификационный уровень рабочих, используя данные таблицы 1.2.

Таблица 1.2 – Исходные данные

Разряд квалификации	1	2	3	4	5	6
Численность по разряду, чел	2	29	478	502	194	107

Методические указания

Обобщающей оценкой уровня квалификации рабочих является средний тарифный разряд, который определяется как средневзвешенная величина тарифных разрядов по числу рабочих каждого разряда:

$$P_c = \frac{\sum P \cdot \chi_p}{\sum \chi_p}, \quad (1.2)$$

где  $P_c$  – средний разряд рабочих;

$\chi_p$  – число рабочих.

Задача 1.6

В отчете предприятия по труду приведены данные о движении рабочих в первом полугодии, человек:

1. Состояло в списочном составе на начало отчетного периода.....	2564
2. Принято рабочих, всего.....	75
в том числе:	
по организованному набору.....	37
окончивших профтехучилища.....	18
перевод с других предприятий организаций.....	15
выпускники вузов.....	5
3. Переведено в рабочие из других категорий персонала.....	6
4. Выбыло рабочих – всего .....	101
в том числе по причинам:	
перевод на другие предприятия.....	5
окончание срока договора или выполнения работ.....	13
призыв на военную службу, уход на пенсию.....	35
по собственному желанию.....	41
увольнение за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.....	7
5. Переведено из рабочих в другие категории персонала.....	13
6. Среднесписочное число рабочих.....	2547

Определить показатели оборота и текучести рабочей силы.

Методические указания

Движение кадров на предприятии характеризуют:

- 1) общий оборот кадров, определяемый как отношение прибывших и убывших рабочих к среднесписочной численности;
- 2) коэффициент восполнения работников – отношение прибывших рабочих к выбывшим;
- 3) коэффициент текучести кадров – отношение числа уволенных по собственному желанию и по окончании срока договора к среднесписочной численности.

Задача

В локомотивном депо на ремонте моторвагонного подвижного состава следующее распределение рабочих по разрядам квалификации: 3 разряд – 10 человек, 4 разряд – 15, 5 разряд – 20, 6 разряд – 10, 7 разряд – 15 человек. Определить средний разряд рабочих.

## 2 Определение уровня организации трудового процесса, разделения и кооперации труда

Разделение труда – разграничение деятельности людей в процессе труда.

Кооперация труда – совместное участие людей в одном или нескольких связанных между собой процессах труда.

Уровень разделения и кооперации труда характеризуется системой показателей, к которым относятся следующие:

1. Общий уровень разделения труда, характеризуемый коэффициентом разделения труда:

$$K_{pm} = 1 - \frac{\sum t_{ep}}{T_{cm} \cdot n}, \quad (2.1)$$

где  $\sum t_{ep}$  – суммарное время выполнения рабочим не предусмотренной заданием работы в течение смены, мин;

$T_{cm}$  – продолжительность рабочей смены, мин;

$n$  – число рабочих, чел.

2. Коэффициент занятости рабочих:

$$K_z = \frac{\sum T_z}{T_{cm} \cdot n}, \quad (2.2)$$

где  $\sum T_z$  – суммарное время занятости (управление механизмами, ручной работы, активное наблюдение), мин.

3. Коэффициент использования рабочих по квалификации:

$$K_k = \frac{R_\phi}{R_p}, \quad (2.3)$$

где  $R_\phi$  – средний квалификационный разряд рабочих;

$R_p$  – средний квалификационный разряд работ.

4. Коэффициент специализации рабочих:

$$K_{ск} = 1 - \frac{\sum T_n}{T_{cm} \cdot n}, \quad (2.4) \quad \text{где}$$

$\sum T_n$  – затраты на переналадку оборудования в течение смены, мин.

### Задача 2.1

Определить общий уровень разделения труда, используя данные, приведенные в таблице

Продолжительность рабочей смены 480 минут.

Таблица– Исходные данные

Показатели	Вариант задачи				
	1	2	3	4	5
1. Суммарное время выполнения работ, не предусмотренных заданием в течение смены, мин	220	420	650	456	286
2. Число рабочих	12	16	8	36	10

Задача На основе анализа работы трех смен рабочего массовой профессии установлено, что он выполняет операции, несвойственные для данного рабочего места, в течение 4,3 часа. Кроме того, 1,1 часа потребовалось на организацию выполнения не свойственной ему работы. Определить коэффициент разделения труда, характеризующий степень конкретизации функций рабочего. Продолжительность смены 8 часов.

Задача

Определить коэффициент соотношения численности основных и вспомогательных рабочих, занятых сортировочной работой на станции, если плановая численность основных рабочих 230 человек, а вспомогательных – 28 человек.

Задача По данным групповой фотографии рабочего времени 10 слесарей по ремонту подвижного состава в течение смены были заняты выполнением основной работы 4210 минут. Определить коэффициент их занятости, если продолжительность смены 480 минут.

Задача Определить общий уровень функционального разделения труда и занятости рабочих, используя итоговые данные фотографии рабочего времени 5-ти основных рабочих (таблица). При этом п. 4,7,8 относятся к функциям вспомогательных рабочих. Продолжительность смены 8 часов.

Таблица– Результаты фотографии рабочего времени

Затраты времени	Вариант задачи				
	1	2	3	4	5
Продолжительность, процент					
1. Подготовительно-заключительное время	2	10	2	-	3
2. Оперативное время	56	60	70	80	85
3. Пассивное наблюдение					
4. Переналадка оборудования	10	5	5	5	-
5. Обслуживание рабочего места	-	10	-	-	-
6. Отдых и личные надобности	4	5	10	2	2
7. Заливка масла	8	5	5	2	4
8. Перевозка деталей	10	-	-	1	3
9. Потери времени по вине рабочего	5	-	8	3	3
	5	-	-	3	-
10. Уборка рабочих мест	-	5	-	4	-

Задача

Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, используя данные, приведенные в таблице

Таблица– Исходные данные

Показатели	Вариант задачи				
	1	2	3	4	5
1. Средний разряд работ	2,7	2,9	3,4	4,5	3,8
2. Численность рабочих по разрядам квалификации:					
6	1	2	4	2	3
5	4	2	2	5	12
4	5	2	2	5	14

3	6	3	1	8	8
2	-	3	2	9	8

#### Задача

Определить уровень специализации рабочего по данным, приведенным в таблице. Продолжительность смены 480 минут.

Таблица

Показатели	Вариант задачи				
	1	2	3	4	5
1. Число переналадок в смену	5	3	2	3	4
2. Средняя продолжительность одной переналадки, мин	10	15	25	9	12

#### 7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю). Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

#### 8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

##### а) Основная литература:

1. Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854407>
2. Экономика труда / Скляревская В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512042>
3. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01435-7. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028862>
4. Щепакин, М.Б. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с.
5. Асалиев, А.М. Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с.

##### б) Дополнительная литература:

1. Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 350 с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005498-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/342100>
2. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003063-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/261468>

3. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2012. - 232 с.: 60x88 1/16. (переплет) ISBN 978-5-394-01349-2, 1500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/321679>
4. Михалкина, Е.В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с.
5. Асалиев, А.М. Экономика труда : учебник / А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 336 с.
6. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / И.В. Гелета, А.В. Коваленко - Рн/Д:Феникс, 2016. - 248 с.
7. Тихонова, Е.В. Социология общественного мнения : учебник / Е.В. Тихонова, Е.Г. Бунов. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 274 с.
- в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:
1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
  2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
  3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

## 8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 416 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 12 шт., компьютерное кресло –12 шт., стол одностумбовый – 1 шт., доска поворотная –2 шт.; Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 10 шт., плакаты – 16 шт., модель светофора – 1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья-21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф - 1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети

		"Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
--	--	--

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Лекции

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы.

В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

#### Самостоятельная работа на лекции

Слушание и запись лекций – сложный вид аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом.

Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателями. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции.

Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

#### Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем инструкции (устно или письменно).

Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

**Структура практического занятия**

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

**Работа с литературными источниками**

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

### **Промежуточная аттестация**

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО).

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании кафедры («2» марта 2020 г., протокол №7).

Разработчики:

п/п	Ф.И.О.	Подпись
1.	Петрова Анна Владимировна	

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена на заседании учёного совета факультета («10» марта 2020 г., протокол № 7).

Председатель учёного совета факультет



/ С.А. Соловьёва/