

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 14.07.2021 12:38:07

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d898ba662558941202413a1351ae

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГГАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**

«Утверждаю»

Декан экономического факультета
К.Э.Н., доцент Ю.А. Китаев
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
« 20 »  2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА
И ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр

Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. №955;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г., № 301;
- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691н.

Составитель: доцент кафедры экономики, к.с.н., доцент Ечин Н.М.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики

« 19 » июне 2021 г., протокол № 13

И.о. зав. кафедрой Голованёва Е.А. Голованёва Е.А.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

І. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Социология труда и экономика управления персоналом» является расширение у студентов теоретических знаний и практических умений и владений в области анализа труда, управления трудовым поведением на предприятиях, формирования интересов у рабочей силы, процессы общественных движений труда, таких как безработица, занятость, необходимых для эффективного решения профессиональных задач как на макроуровне, так и на уровне предприятий и трудовых коллективов.

1.2. Задачи изучения дисциплины:

- сформировать у студентов основы методологического мышления, систему современных знаний и представлений в области проблем труда;
- развить у студентов навыки самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов и функционированием рынков;
- сформировать у студентов навыки исследования закономерностей развития и функционирования рынка труда на основе общепризнанных в теории социотехнических приемов и методов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Социология труда и экономика управления персоналом входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (Б1.В.07) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	Экономическая теория
	Социальные науки
	Методы прикладных исследований в управлении персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	знать: <ul style="list-style-type: none">- знать систему социально-экономических категорий и законов; концепции и подходы виднейших представителей мировой экономической и социологической мысли к проблемам труда и сущности трудовой деятельности;- основные понятия, категории и инструменты экономической теории и социологии;- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы

	<p>и технологии управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы исследования социально-экономических процессов; - знать формы и методы социального партнерства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять полученные знания для принятия экономических решений, разработки практических рекомендаций по совершенствованию трудовой деятельности в краткосрочном и долгосрочном периодах; - разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации; - проводить исследования социально-трудовой сферы. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования и прогнозирования трудовых показателей предприятия и его структурных подразделений; - специальной экономической и социологической терминологией и основными категориями; - современным инструментарием управления кадровым потенциалом; - методами исследования социально-экономических процессов
--	--

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-6	Способен организовать корпоративную социальную политику	ПК-6.2 Способен реализовать корпоративную социальную политику	<p>знать: методы и средства реализации корпоративной социальной политики</p> <p>уметь: реализовать корпоративную социальную политику</p> <p>владеть: методами и средствами реализации корпоративной социальной политики</p>

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы (в соответствии с учебным планом)	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)		
Семестр изучения дисциплины	6	7
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
1. Контактная работа		
1.1. Контактная аудиторная работа (всего)	50,25	20,25
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	20	10
Лабораторные занятия (<i>Лаб</i>)	-	-
Практические занятия (<i>Пр</i>)	30	10
Установочные занятия (<i>УЗ</i>)	-	-
Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>)	-	-
Текущие консультации (<i>ТК</i>)	-	-
1.2. Промежуточная аттестация		
Зачет (<i>КЗ</i>)	0,25	0,25
Экзамен (<i>КЭ</i>)	-	-
Выполнение курсовой работы (проекта) (<i>КНKP</i>)	-	-
Выполнение контрольной работы (<i>ККН</i>)	-	-
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	10	21
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)		
	47,75	66,75
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	8	6
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям	12	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	13,75	40,75
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	10
Подготовка к зачету	4	4

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час							
	Очная форма обучения				Очно-заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	47,75	10	14	23,75	43	5	5	33
1. Предмет и базовые аспекты и социологии труда и экономики управления персоналом	8	2	2	4	7	1	-	6
2. Рынок труда и занятость населения.	10	2	4	4	8	1	1	6
3. Организация и нормирование труда.	8	2	2	4	8	1	1	6
4. Производительность труда, факторы и резервы её роста	8	2	2	4	8	1	1	6
5. Заработная плата работников в рыночных условиях	8	2	2	4	8	1	1	6
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	5,75	-	2	3,75	4		1	3
Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	50	10	16	24	43,75	5	5	33,75
1. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах	8	2	2	4	7	1	-	6
2. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации	8	2	2	4	8	1	1	6
3. Формирование трудового коллектива и его численности	8	2	2	4	8	1	1	6
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	10	2	4	4	8	1	1	6
5. Конфликты в трудовых коллективах	10	2	4	4	8	1	1	6
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	6	-	2	4	4,75		1	3,75
<i>Предэкзаменационные консультации</i>			-				-	
<i>Текущие консультации</i>			-				-	
<i>Установочные занятия</i>			-				-	
<i>Промежуточная аттестация</i>			0,25				0,25	
<i>Контактная аудиторная работа (всего)</i>	50,25	20	30		20,25	10	10	
<i>Контактная внеаудиторная работа (всего)</i>		10				21		
<i>Самостоятельная работа (всего)</i>		47,75				66,75		
<i>Общая трудоемкость</i>		108				108		

4.3. Содержание дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
Модуль 1. «Труд и социально-трудовые отношения»
1. Предмет и базовые аспекты и социологии труда и экономики управления персоналом
1.1. Понятие социологии труда и экономики управления персоналом. Функции социологии труда и экономики управления персоналом как наук.
1.2. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками.
1.3. Труд в системе экономических ресурсов. Содержание и характер труда.
1.4. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально-экономических систем.
2. Рынок труда и занятость населения
2.1. Рынок труда: сущность, структура и механизм действия. Сегменты рынка труда.
2.2. Предложение и спрос на рынке труда.
2.3. Сущность занятости населения и ее виды.
2.4. Сущность и виды безработицы. Статус безработного.
2.5. Миграция населения.
2.6. Регулирование рынка труда и служба занятости.
3. Организация и нормирования труда работников
3.1. Организация трудового процесса и его элементы.
3.2. Понятие, границы и виды разделения труда.
3.3. Условия труда, их оценка.
3.4. Дисциплина и стимулирование труда.
3.5. Нормирование труда в рыночной экономике его структура и виды.
4. Производительность труда, факторы и резервы её роста
4.1. Сущность и значение производительности труда. Факторы, определяющие ее рост.
4.2. Показатели и методы измерения производительности труда.
4.3. Резервы роста производительности труда.
5. Заработная плата работников в рыночных условиях
5.1. Сущность заработной платы и ее формирование.
5.2. Основные проблемы, ключевые функции и принципы оплаты труда.
5.3. Формы и системы заработной платы.
5.4. Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в сфере материального производства.
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом
1. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах
1.1. Социальная организация и социальная группа.
1.2. Классификация социальных групп.
1.3. Признаки различия трудовых коллективов и функции их выполнения.
1.4. Социальная структура трудового коллектива.
1.5. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах
2. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины

2.1 Содержание социально-трудовых отношений работников.

2.2 Трудовой договор как элемент системы социально-трудовых отношений. Содержание и условия трудового договора.

2.3 Коллективно-договорное регулирование отношений. Понятие и функции коллективного договора. Стороны коллективного договора.

2.4 Коллективные трудовые споры и пути их разрешения.

3. Формирование трудового коллектива и его численности

3.1. Понятия трудового коллектива. Классификация и функции трудового коллектива.

3.2. Структура и сплоченность трудового коллектива.

3.3. Анализ численности и состава работников.

3.4. Планирования численности работников организации.

3.5. Основные методы расчета плановой численности.

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

4.1. Сущность мотивации труда. Структура систем мотивации.

4.2. Мотивы деятельности человека их виды и функции.

4.3. Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Стили управления.

4.4. Сущность стимулирования труда. Принципиальная схема стимулирования эффективной работы.

5. Конфликты в трудовых коллективах

5.1. Общее понимание конфликта в трудовом процессе.

5.2. Типы и причины конфликтов.

5.3. Управление конфликтными ситуациями в сфере труда.

5.4. Разрешение трудовых конфликтов между работниками и работодателями.

Итоговое занятие по модулю 2

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы				Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ПК-6.2	47,75	10	14	23,75	Зачет	51	100
I. Рубежный рейтинг		ПК-6.2						31	60
Модуль 1. «Труд и социально-трудовые отношения»		ПК-6.2	47,75	10	14	23,75	Тесты, реферат, задачи	15	30
1.	Предмет и базовые аспекты и социологии труда и экономики управления персоналом	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	2	5
2.	Рынок труда и занятость населения	ПК-6.2	10	2	4	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
3.	Организация и нормирование труда	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
4.	Производительность труда, факторы и резервы её роста	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
5.	Заработная плата работников в рыночных условиях	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	2	5
6.	Итоговое занятие по модулю 1	ПК-6.2	5,75	-	2	3,75	Тестирование	2	5
Модуль 2. «Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом»		ПК-6.2	50	10	16	24	Тесты, реферат, задачи	16	30
1.	Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	3	5

2.	Формирование социально-трудовых отношений персонала организации	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
3.	Формирование трудового коллектива и его численности	ПК-6.2	8	2	2	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
4.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	ПК-6.2	10	2	4	4	Тесты, реферат, задачи	2	5
5.	Конфликты в трудовых коллективах	ПК-6.2	10	2	4	4	Тесты, реферат, задачи	3	5
6.	Итоговое занятие по модулю 2	ПК-6.2	6	-	2	4	Тестирование	2	5
II. Творческий рейтинг		ПК-6.2						2	5
III. Рейтинг личностных качеств		ПК-6.2						3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований		ПК-6.2						+	+
V. Промежуточная аттестация		ПК-6.2					Зачет	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено»	+

требований	но».	
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: <http://znanium.com/bookread2.php?book=484520>

2. Алиев, И. М. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - Электрон.текстовые дан. - М. : Юрайт, 2013. - (Бакалавр.Базовый курс). http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=132418265759552815&Image_file_name=Ucheb%5CAliev%5FEkonomika%5Ftruda%2Epdf&mfn=39460&FT_REQUEST=%D0%90%D0%BB%D0%B8%D0%B5%D0%B2%2C%20%D0%98%2E%20%D0%9C%2E%20%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&CODE=671&PAGE=1

6.2. Дополнительная литература

1. Завгородняя, Л. И. Экономика труда : учебное пособие для студентов по направлению 080100.62 - Экономика: профиль 3 - Экономика предприятий и организаций, профиль 1 - "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", профиль 2 - "Финансы и кредит", направлению подготовки 051000.62 - Профессиональное обучение (экономика и управление), направлению подготовки 080200.62 - Менеджмент, профиль 1 "Производственный менеджмент" / Л. И. Завгородняя ; БелГСХА им. В.Я. Горина. - Белгород : Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2014. - 98 с. http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READER&P21DBN=BOOKS&Z21ID=112914265759522813&Image_file_name=Noya%5F2014%5CZavgorodnya%5FEkonomika%5Ftruda%2Epdf&mfn=44935&FT_REQUEST=%D0%97%D0%B0%D0%B2%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%8F%D1%8F%2C%20%D0%9B%2E%20%D0%98%2E%20%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0&CODE=98&PAGE=1

2. Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 350 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование:Бакалавриат). <http://znanium.com/bookread2.php?book=342100>

6.2.1. Периодические издания

1. Вопросы экономики. – URL: <http://www.vopreco.ru/>.
2. Проблемы экономики. – URL: http://sputnikplus.ru/zhurnal_Problemy_ekonomiki.htm.

3. Экономика: теория и практика. – URL: <http://econ.kubsu.ru/econtp.html>.
4. Экономическая наука современной России. – URL: <https://www.ecr-journal.ru/jour>.
5. Экономические исследования. – URL: <http://www.erce.ru/internet-magazine/>.
6. Экономический анализ: теория и практика. – URL: <https://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/>
7. Экономический журнал. – URL: <http://economicarggu.ru/>.
8. Экономика региона. – URL: <http://economyofregion.ru/about>.
9. Гуманитарные научные исследования. Электронный научно-практический журнал. – URL: <http://human.snauka.ru/>.
10. Кадровое дело. Практический журнал по работе с персоналом. – URL: <http://kdelo.ru>.
11. Социально-гуманитарные исследования и технологии. Научно-практический журнал. – URL: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/13/view>.
12. Управление персоналом. Деловой журнал. – URL: <http://www.top-personal.ru>.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Лаборатор-	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
но-практические занятия	целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (методика полевого опыта), решение задач по алгоритму и решение ситуационных задач Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.
Самостоятельная работа	<p>Знакомство с электронной базой данных кафедры морфологии и физиологии, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.</p>
Подготовка к экзамену/зачету	При подготовке к экзамену/зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач

6.3.2. Видеоматериалы

Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:

<http://www.bsaa.edu.ru/InfResource/library/video/veterinary%20.php>

6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал. – URL: <http://www.edu.ru>

2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека. – URL: <http://www.cnshb.ru/>

3. Российская государственная библиотека. – URL: <http://www.rsl.ru>

4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – URL:

<http://elibrary.ru/defaultx.asp>

5. Справочно-правовая система КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>

6. Справочно-правовая система Гарант. – URL: <http://www.garant.ru/>

7. Банк социологических данных Института социологии РАН. - URL: <http://www.isras.ru/Databank.html>

8. Единый архив экономических и социологических данных НИУ ВШЭ. - URL: <http://sophist.hse.ru/>

9. Корпоративный менеджмент. - URL: <http://www.cfin.ru>.

10. HR-Portal: Сообщество HR-профессионалов. - URL: <http://hr-portal.ru/>

11. Pro-персонал. Портал о кадровом деле и делопроизводстве, управлении персоналом. - URL: <http://www.pro-personal.ru/>.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Виды помещений	Оборудование и технические средства обучения
Учебная аудитория для занятий лекционного типа № 3	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя. Состав оборудования рабочего места: проектор EPSON EB-X18, экран для проектора с электроприводом ScreenMedia (моторизированный), колонки Microlab, ящик под проектор, ящик под кабели, ноутбук преподавателя.
Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201	Специализированная мебель для обучающихся на 29 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; 2 акустические колонки MicrolabSolo. Информационные стенды (планшеты настенные): - Основные факторы профессионализации управления; - Потребность в профессиональном управлении; - Ключевые понятия управления; - Субъект и объект управления; - Содержание процесса управления; - Факторы обособления звена в системе управления; - Структура цели и методология ее развития; - Типология систем управления;

	<ul style="list-style-type: none"> - Причины кризиса и потребность в антикризисном управления; - Антикризисное развитие; - Антикризисное управление: требования к системе, механизму и процессу управления.
Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 МГц\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.) в количестве 10 единиц с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 214	Стол 2-х тумбовый – 3 шт, стулья полумягкие деревянные – 1 шт, стулья полумягкие металлические -2 шт, тумбочка – 2 шт, шкаф книжный со стеклом – 2 шт, шкаф платяной двух дверный – 1 шт, сейф – 1 шт, компьютер в комплекте – 1 шт, принтер – 1 шт, ноутбук – 2 шт, жалюзи – 1 шт.

7.2. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Виды помещений	Оборудование
Учебная аудитория для занятий лекционного типа № 3	<ul style="list-style-type: none"> - MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Kaspersky Endpoint Security (Договор №149 от 11.12.2020)
Учебная аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201	<ul style="list-style-type: none"> - MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Kaspersky Endpoint Security (Договор №149 от 11.12.2020)
Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по

	08.11.2019 Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 214	- MS Windows WinStrtr 7 Acdmс Legalization RUS OPL NL. Договор№180 от12.02.2011. Срок действия лицензии –бессрочно; - MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmс. Договор №180 от12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; - Kaspersky Endpoint Security (Договор №149 от 11.12.2020)

7.3. Электронные библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019;

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015;

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019;

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в со-

ответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине **Социология труда и экономика управления персоналом**

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль): Управление персоналом

Квалификация: бакалавр

Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

1. Перечень компетенций, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ПК-6	Способен организовать корпоративную социальную политику	ПК-6.2 Способен реализовать корпоративную социальную политику	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы и средства реализации корпоративной социальной политики	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: реализовать корпоративную социальную политику	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	Зачет
					Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами и средствами реализации корпоративной социальной политики	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационные задачи	

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотношенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Этапы (уровни) и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
ПК-6 Способен организовать корпоративную социальную политику	ПК-6.2 Способен реализовать корпоративную социальную политику	Не способен реализовать корпоративную социальную политику	Частично способен реализовать корпоративную социальную политику	Способен реализовать корпоративную социальную политику	Способен самостоятельно реализовать корпоративную социальную политику
	Знать: методы и средства реализации корпоративной социальной политики	Не знает методы и средства реализации корпоративной социальной политики	Частично знает методы и средства реализации корпоративной социальной политики	Знает методы и средства реализации корпоративной социальной политики	В совершенстве знает методы и средства реализации корпоративной социальной политики
	Уметь: реализовать корпоративную социальную политику	Не умеет реализовать корпоративную социальную политику	Частично умеет реализовать корпоративную социальную политику	Умеет реализовать корпоративную социальную политику	Умеет самостоятельно реализовать корпоративную социальную политику
	Владеть: методами и средствами реализации корпоративной социальной политики	Не владеет методами и средствами реализации корпоративной социальной политики	Частично владеет методами и средствами реализации корпоративной социальной политики	Владеет методами и средствами реализации корпоративной социальной политики	Полностью владеет методами и средствами реализации корпоративной социальной политики

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

Первый этап (пороговый уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Тестовые задания

1. Какие аспекты отражает понятие "труд"?

1. всякое умственное и физические усилие;
2. проделанная работа;
3. процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага;
4. деятельность под влиянием необходимости;
5. тягостные усилия.

2. В чем сущность творчества?

1. самовыражение;
2. создание любых произведений искусства;
3. "нечто среднее между богом и смертным";
4. один из видов труда, создающий новые идеи, образы, представления, деятельность по духовному совершенствованию человека.
5. вдохновение

3. Дайте краткое определение понятию "метатеория".

1. система аксиом;
2. исследование;
3. область знания;
4. наука о науке;
5. принципы доказательств.

4. В чем сущность понятия "метаэкономика"?

1. основные понятия и идеи экономических наук;
2. метатеория экономических наук;
3. экологические аспекты;
4. этические вопросы экономики;
5. правовой раздел экономики.

5. Главная цель проектирования трудовых процессов.

1. обеспечение ресурсами;
2. обеспечение инструментом;
3. выбор наилучших способов выполнения работ;
4. проектирование рабочих мест;
5. распределение объемов работ.

6. В чем сущность понятия "человеческий капитал"?

1. прирост доходов;

2. совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), влияющих на результаты его деятельности и доходы;
3. затраты на обучение;
4. использование полученной квалификации;
5. производительность труда

7. Дайте краткое определение понятия " условия труда ".

1. безопасность деятельности;
2. социальные и экономические условия;
3. факторы производства;
4. окружающая среда;
5. параметры производственной среды (шум, температура воздуха, запыленность, вибрация и т.д.), режим труда и отдыха, психологическая и социальная атмосфера.

8. Главные цели нормирования труда.

1. определение численности персонала;
2. выбор способов работ;
3. распределение объемов работ;
4. установление объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса;
5. обеспечение материалами.

9. Какую цель решает отбор, обучение и аттестация кадров?

1. выравнивание динамики персонала;
2. интенсификация труда;
3. повышение качества персонала;
4. улучшение условий труда;
5. совершенствование хозяйственных систем.

10. Дайте краткое определение понятия " мотивация ".

1. процесс побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия;
2. меры интенсификации труда;
3. повышение профессионального уровня;
4. стимулирование труда;
5. административное воздействие.

11. Какую цель ставит маркетинг персонала?

1. совершенствование системы обучения персонала;
2. действие предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, политика предприятия; на рынке труда;
3. реализацию социальной защиты;
4. организацию трудоустройства;
5. обеспечение занятости.

12. Что изучает физиология труда?

1. характеристики человека в труде;
2. результаты профессионального отбора;
3. воздействие трудовых процессов на физиологию человека;
4. интенсивность трудовой деятельности;
5. системы мотивации.

13. Раскройте содержание понятия " эргономика ".

1. научная основа проектирования человеко-машинных систем;
2. теория проектирования;
3. общая теория систем;
4. наука о безопасности труда;

5. физиологические характеристики.

14. Что исследует социология труда?

1. социальные аспекты производства;
2. влияние трудовых процессов на человека;
3. взаимоотношение людей и социальных групп в производственных коллективах;
4. психологические характеристики;
5. физиологию труда

15. Какие проблемы охватывает экономика труда?

1. проектирование рабочих мест;
2. подготовка кадров;
3. мотивация труда;
4. оптимизация взаимодействия работников;
5. производительность труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов, зарплаты, планирования численности.

16. Сформулируйте понятие "качество жизни".

1. условия человеческого существования (материальные блага, безопасность, возможность получения образования и развития способностей, состояние природной среды, свобода мнений, и влияние на политические решения);
2. качество продуктов питания;
3. обеспеченность экологически чистым жильем
4. материальное обеспечение;
5. моральное и физическое благополучие.

17. Что Вы вкладываете в понятие "качество трудовой жизни"?

1. организация и оплата труда;
2. взаимоотношения в коллективе;
3. условия осуществления трудовой деятельности человека;
4. параметры производственной среды;
5. обеспеченность сырьем и материалами.

18. Основные цели деятельности человека:

1. материальные блага, власть и слава, знания, творчество и духовное совершенствование;
2. богатство;
3. физическое совершенство;
4. преуспевание;
5. карьера.

19. Что является эталоном для определения качества жизни?

1. достаток;
2. субъективное благополучие;
3. карьера;
4. самодостаточность;
5. богатство

20. Чем определяется эволюция представлений о показателях качества жизни?

1. индексом душевого ВВП;
2. экологическими и социальными последствиями экономического роста;
3. валовым внутренним продуктом;
4. показателями среднедушевого дохода;
5. продолжительностью жизни.

21. Какие аспекты качества жизни рассчитываются в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП)?

1. среднедушевой доход ;

2. индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс уровня образования, реальный душевой ВВП;
3. характеристика здравоохранения
4. состоянии природной среды
5. социальные отношения

22. Чем обусловлена иерархия интеллектуальных и духовных потребностей?

1. требованием полноты;
2. потребностью в свободе;
3. функционированием физиологических систем человека;
4. потребностью в духовном совершенствовании;
5. стремлением к получению образования.

23. Как современная биология и психология рассматривают духовные и социальные потребности?

1. как приспособление к среде;
2. как выживание;
3. как самореализацию;
4. как необходимость;
5. как результат эволюции.

24. Какие основные уровни удовлетворения потребностей существования следует выделить?

1. максимальный;
2. удовлетворительный;
3. достаточный;
4. минимальный, нормальный, уровень роскоши;
5. базовый.

25. Что обеспечивает минимальный уровень удовлетворения потребностей существования?

1. активную жизнь;
2. выживание человека;
3. пассивное состояние;
4. удовлетворительный уровень жизни;
5. творческое состояние.

26. Что обеспечивает нормальный (базовый) уровень удовлетворения потребностей существования?

1. процветающую жизнь;
2. активную жизнь;
3. возможность появления значимых интеллектуальных и духовных потребностей;
4. творчество;
5. выживание человека.

27. Каковы последствия удовлетворения потребностей существования на уровне роскоши?

1. пресыщение;
2. достаток;
3. богатство;
4. излишества;
5. демонстрация высокого общественного положения.

28. Как Учителя человечества (великие философы и религиозные деятели) призывали относиться к физиологическим потребностям?

1. удовлетворять потребности;
2. ограничивать потребности;

3. пресыщаться;
4. жить в роскоши;
5. больше потреблять.

29. Чему соответствуют базовые уровни удовлетворения потребностей?

1. выживанию;
2. процветанию;
3. нормальному уровню удовлетворения потребностей;
4. активной жизни;
5. достатку.

30. Как именуется основные группы формирования потребностей достижения целей жизни?

1. карьеризм;
2. преуспевание;
3. физиологические потребности;
4. материальные блага, власть и слава, знание и творчество, духовное совершенство;
5. властолюбие.

31. Какие потребности можно считать безграничными?

1. стремление к накопительству;
2. физиологические потребности;
3. власть и слава;
4. духовные потребности, стремление к знаниям, развитию применению способностей;
5. материальные потребности.

32. Какие авторы отмечают конфликт между фактически неограниченными человеческими потребностями в товарах, услугах и ограниченными ресурсами для их удовлетворения?

1. Самуэльсон, А. Маршалл;
2. П. Сорокин;
3. Фишер, Дорнбуш, Шмалензи;
4. Липпенс, Г. Веблен;
5. Шопенгауэр.

33. Какие понятия используются для определения возможностей участия человека в экономических процессах?

1. способность к труду;
2. физические данные;
3. рабочая сила и человеческий капитал;
4. интеллект;
5. состояние здоровья.

34. Что принято понимать под рабочей силой?

1. природные способности;
2. профессионализм;
3. физическое здоровье;
4. профессиональную подготовку;
5. способность человека к труду.

35. Что содержится в понятии "человеческий капитал"?

1. физические данные;
2. интеллект;
3. совокупность качеств, определяющих производительность, могущих стать источником доходов;
4. образование;
5. здоровье.

36. Какие качества в совокупности составляют человеческий капитал?

1. способность человека к труду;
2. физические и интеллектуальные данные;
3. образование и физическая сила;
4. нравственная сила;
5. здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

37. Как Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье?

1. состояние полного физического и социального благополучия;
2. физическая сила и ловкость;
3. морально-этическое благополучие;
4. реальный оптимизм;
5. жизнерадостность.

38. Кто из мыслителей первым рассмотрел взаимосвязь этических и экономических проблем?

1. Платон;
2. Ксенофонт;
3. Аристотель;
4. Монкретьен;
5. Смит.

39. Какими требованиями определяется экономическое значение протестантской этики?

1. обязательностью;
2. единством слова и дела;
3. исполнительностью;
4. аккуратностью;
5. честностью, выполнением договоров и обещаний, трудолюбием и предприимчивостью, скромностью в потребностях, бережливостью и аккуратностью.

40. На что ориентирована трудовая этика в России?

1. на исполнительность;
2. на коллективизм;
3. на трудолюбие;
4. на индивидуализм;
5. на благотворительность.

41. Назовите основные принципы японской организации труда.

1. пунктуальность, обязательность, дисциплина, опрятность, чистота;
2. порядок, аккуратность, организованность;
3. законопослушание, организованность, воспитанность;
4. обязательность, порядок, инициативность;
5. упорядоченность, опрятность, чистота, дисциплина, чистоплотность.

42. Как оценивал значение затрат на образование А. Маршалл?

1. вложения в будущее;
2. перспективное дело;
3. лучшее помещение капитала;
4. благородное дело;
5. стимул прогресса.

43. Чем определяются ресурсы рабочего времени?

1. интенсивностью труда;
2. численностью работников и временем работы;
3. границей трудоспособного возраста;
4. численностью активного населения;

5. сверхурочным временем работы;

44. Что является основой потенциала человека?

1. образование;
2. физическое здоровье;
3. нравственное развитие ;
4. качества, заложенные природой;
5. духовность.

45. Какие системы определяют развитие природных данных человека и их реализацию?

1. жилищные условия;
2. семья, коллектив, общество;
3. духовное развитие;
4. индивидуализм;
5. ресурсы организма.

46. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. технический прогресс - фактор экономического роста;
2. численность населения - причина богатства;
3. природные условия- основа процветания;
4. труд - отец богатства, земля - его мать;
5. емкость рынков сбыта - фактор процветания.

47. Какими ресурсами определяется потенциал страны, как основа благосостояния его жителей?

1. природными;
2. богатством недр;
3. энергетическими;
4. демографическими;
5. человеческими, производственными, финансовыми, информационными, духовными.

48. От чего зависит использование потенциала страны?

1. от человеческого фактора;
2. от результатов научно-технического прогресса;
3. от общественных отношений, государственного устройства и систем управления предприятиями;
4. от высоких технологий;
5. от трудового потенциала

49. Сколько видов экономических ресурсов принято выделять?

1. пять;
2. восемь;
3. шесть;
4. три;
5. четыре.

50. Какие виды экономических ресурсов определяет наука?

1. основные и оборотные средства;
2. земля, труд, капитал, предпринимательские способности;
3. финансовые средства;
4. сырьевые ресурсы;
5. природные ресурсы.

51. Что является одним из важных источников "чистого продукта"?

1. труд;

2. капитал;
3. предприимчивость;
4. земля;
5. сырье.

52. Какие доходы получают собственники экономических ресурсов при их использовании?

1. дивиденды;
2. зарплату;
3. предпринимательский процент;
4. гонорар;
5. ренту, зарплату, процент, прибыль;

53. Сколько компонентов можно выделить в любом виде деятельности человека?

1. пять;
2. четыре;
3. три;
4. две;
5. шесть.

54. Как характеризуется труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции или схеме, когда исполнитель работы не вносит в него никаких элементов новизны, собственного творчества?

1. монотонный труд;
2. подневольный труд;
3. принудительный труд;
4. однообразный труд;
5. регламентированный труд.

55. Как характеризуется труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, а также новых методов производства?

1. изобретательский труд;
2. инновационный, творческий труд;
3. умственный труд;
4. авторский труд;
5. индивидуальный труд.

56. Что является основной проблемой экономической теории и хозяйственной практики?

1. экономичность;
2. качество;
3. внедрение новшеств;
4. анализ соотношения затрат и результатов;
5. прибыльность.

57. Что называется эффективностью?

1. конечный результат;
2. соотношение затрат и результатов;
3. продуктивность;
4. прибыльность;
5. производительность капитала.

58. Как выражаются результаты экономической деятельности?

1. фактическим расходом ресурсов;
2. прибылью и издержками;
3. эффективностью труда;

4. объемами продукции и прибыли;
5. рентабельностью затрат.

59. Что означает показатель "прибыльность" при анализе производственных систем?

1. рентабельность труда;
2. эффективность инвестиций;
3. соотношение между прибылью и издержками;
4. соответствие стандартам;
5. высокий результат.

60. Какое соотношение В.В. Новожилов назвал рентабельностью труда?

1. конечный результат;
2. соотношение прибыли от данного вида деятельности и соответствующих затрат труда;
3. степень достижения целей производства;
4. экономичность;
5. соответствие результата целям производства.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Примерные темы рефератов

1. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
2. Проблемы становления и перспективы развития рынка труда.
3. Основные модели и виды рынков труда.
4. Занятость населения: социально-экономическая сущность, виды.

5. Государственная политика в области занятости населения и безработица.
6. Социально-экономическая сущность безработицы, понятие, виды, последствия.
7. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
8. Роль социального партнерства в решении проблем занятости населения.
9. Основные направления совершенствования организации труда в условиях становления рыночной экономики.
10. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
11. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
12. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях и их научное обоснование
13. Методы нормирования труда и их совершенствование.
14. Анализ состояния нормирования труда.
15. Совершенствования нормирования труда в современных условиях.
16. Показатели эффективности использования труда на предприятии.
17. Сущность, значение и методы определения производительности труда.
18. Зарубежный опыт определения производительности труда.
19. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
20. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.
21. Назначение тарифной системы.
22. Формы и системы оплаты труда, особенности их применения.
23. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
24. Опыт зарубежных стран по применению тарифной системы.
25. Оплата труда рабочих производственных бригад.
26. Оплата труда работников бюджетной сферы.
27. Нетрадиционные системы оплаты труда.
28. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
29. Планирование эффективного использования труда.
30. Планирование уровня производительности труда.
- 27 11 Определение необходимой численности работников предприятия.
32. Планирование средств, направляемых на потребление.
33. Анализ эффективного использования труда.
34. Анализ использования рабочего времени.
35. Социальная и психологическая готовность коллектива к работе в рыночных условиях.
36. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих на предприятии.

37. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.

38. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

39. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса.

40. Трудовая мотивация работников в современных условиях.

42. Взаимосвязь общего уровня культуры работников и их отношения к труду.

Критерии оценивания реферата:

5 баллов и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

4 балла и /или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты (выступление с докладом) указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат (доклад) хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата (выступления с докладом) показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

2 – 3 балла и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата (доклада) содержит небрежности; защита реферата (выступление с докладом) показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата (доклада) представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление реферата (доклада) с элементами заметных отступлений от общих требований; во время защиты (выступления с докладом) студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Примеры ситуационных задач

Задача 1

Национальный доход страны за период, равный двадцати годам, вырос в 3,5 раза, численность населения увеличилась на 15%, количество занятых сократилось на 4,8%. Необходимо определить, во сколько раз выросла производительность общественного труда.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Рассчитываются индексы:

- численности населения страны ($I_{ч}$) по формуле:

$$I_{ч} = \frac{100 + \Delta Ч}{100}, \quad (1)$$

где $\Delta Ч$ – процент изменения численности страны;

$$I_{ч} = \frac{100 + 15}{100} = 1,15.$$

– численность занятых ($I_{з}$) по формуле:

$$I_{з} = \frac{100 - \Delta з}{100}, \quad (2)$$

где $\Delta з$ - процент изменения численности занятых;

$$I_{з} = \frac{100 - 4,8}{100} = 0,952$$

– индекс изменения количества занятых работников по формуле:

$$I_{кз} = I_{ч} \times I_{з}; \quad (3)$$

$$I_{кз} = 1,15 \times 0,952 = 1,09$$

2. Рост производительности общественного труда ($\Delta ПТ$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТ = \frac{I_{д}}{I_{кз}}, \quad (4)$$

где $I_{д}$ - индекс изменения национального дохода.

Рост производительности общественного труда составит:

$$\Delta ПТ = \frac{3,5}{1,09} = 3,21 \text{ раза}$$

Задача 2

Темп прироста национального дохода составляет 3%, численности работников 1%. Необходимо рассчитать прирост национального дохода за счёт роста производительности труда.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Доля прироста национального дохода за счёт роста производительности труда ($\Delta Дп$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta Дп = \left(1 - \frac{Рч}{Рнд} \times 100\right); \quad (5)$$

где $Рч$ – темпы прироста численности работников, %;

$Рнд$ – темпы прироста национального дохода, %.

2. Доля прироста национального дохода за счет роста производительности труда составит:

$$\Delta Дп = (1 - 1/3) \times 100 = 66,6\%.$$

Задача 3

Норма времени на изделие А в отчётном периоде снизилась на 5%. Необходимо рассчитать процент изменения нормы выработки.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Процент изменения нормы выработки ($Нв$) рассчитывается по следующей формуле:

$$Нв = \frac{100 \times Нвр}{100 - Нвр}, \quad (6)$$

где $Нвр$ – процент изменения нормы времени

2. Процент изменения нормы выработки составит:

$$Нв = \frac{100 \times 5}{100 - 5} = \frac{500}{95} = 5,26\%.$$

Задача 4

Фонд времени одного рабочего за смену составляет 480 минут ($Тсм$), число рабочих на участке ($Чр$) – 5 слесарей, норма времени на обслуживание одного станка ($Нвр$) – 30 минут. Необходимо рассчитать норму обслуживания станков на участке.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма обслуживания станка ($Но$) рассчитывается по формуле:

$$Но = \frac{Тсм \times Чр}{Нвр}, \quad (7)$$

2. Норма обслуживания составит:

$$Но = \frac{480 \times 5}{30} = 80 \text{ единиц.}$$

Задача 5

Нормированная трудоёмкость объёма слесарных работ на участке (T_n) составляет 12000 минут, длительность смены ($T_{см}$) – 480 минут. Необходимо рассчитать норму численности слесарей по участку.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма численности рассчитывается по формуле:

$$N_{ч} = \frac{T_n}{T_{см}}, \quad (8)$$

2. Норма численности рабочих составит:

$$N_{ч} = 12000/480 = 25 \text{ человек.}$$

Задача 6

По данным баланса затрат рабочего времени за смену (таблица 1) необходимо рассчитать возможный процент роста производительности труда за счёт устранения нерациональных потерь рабочего времени.

Таблица 1 – Баланс рабочего времени

Категория затрат рабочего времени	Обозначение	Фактический баланс	
		минут	%
Подготовительно-заключительное время.	$T_{пз}$	15	3,2
Время оперативной работы.	$T_{оп}$	387	80,6
Время обслуживания.	$T_{об}$	17	3,54
Время на отдых и личные надобности.	$T_{отл}$	16	3,3
Потери рабочего времени по организационно-техническим причинам	$T_{пн}$	45	9,4
Итого:		480	100

Методические указания по выполнению задачи:

1. Возможный рост производительности труда ($\Delta ПТ$) за счёт устранения потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТ = \frac{T_{пн}}{T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл}} \times 100, \quad (9)$$

2. Возможный рост производительности труда составит:

$$\Delta ПТ = \frac{45}{15 + 387 + 17 + 16} \times 100 = \frac{45}{435} \times 100 = +10,3\%$$

Задача 7

Объём произведенной продукции за смену ($O_{см}$) составил 200 штук деталей; продолжительность рабочей смены ($T_{см}$) – 8 часов. Стоимость одной детали ($Ц_d$) составляет 35000 рублей. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Часовая выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$V_H = \frac{O_{cm}}{T_{cm}} \quad (10)$$

$$V_H = \frac{200 \text{штук}}{8 \text{часов}} = 25 \text{штук.}$$

2. Часовая выработка в стоимостном выражении (V_c) рассчитывается по формуле:

$$V_c = \frac{O_{cm} \times Ц_d}{T_{cm}} \quad (11)$$

$$V_c = \frac{200 \times 35000}{8} = 875000 \text{руб.}$$

Задача 8

Объём произведенной продукции по предприятию за отчётный месяц ($O_{тов}$) составил 120000 руб., численность работников ($Ч_p$) – 300 человек. Необходимо рассчитать выработку на одного работающего в стоимостном выражении.

Методические указания по выполнению задачи:

Часовая выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$ПТ = \frac{O_{тов}}{Ч_p} \quad (12)$$

$$ПТ = \frac{120000}{300} = 400 \text{руб.}$$

Задача 9

Индекс затрат рабочего времени за отчетный период (I_t) по предприятию составил 0,99, индекс объёма производства (I_o) – 1,02. Необходимо рассчитать индекс выработки за отчётный период.

Методические указания по выполнению задачи:

Индекс выработки (I_v) в отчётном периоде рассчитывается в виде соотношения индекса объёма производства (I_o) к индексу затрат рабочего времени (I_t) по формуле:

$$I_v = \frac{I_o}{I_t} \quad (13)$$

$$I_B = \frac{1,02}{0,99} = 1,03$$

Задача 10

Объём производства продукции в отчётном периоде по предприятию (Оф) составил 120000 руб., на планируемый период (Оп) 130000 руб. Численность промышленно-производственного персонала за отчётный период (Чф) – 400 человек. Экономия численности работников вследствие реализации в планируемом периоде организационно-технических мероприятий ($\Delta Ч$) – 20 человек. Необходимо рассчитать прирост производительности труда в планируемом периоде ($\Delta ПТп$).

Методические указания по выполнению задачи:

1. Рассчитывается исходная численность работников (Чисх), исходя из объёма производства планируемого периода (Оп) и уровня выработки на одного работающего ППП в отчётном периоде (ПТф).

Выработка на одного работающего ППП в отчётном периоде составит:

$$ПТф = \frac{Оф}{Чф} \quad (14)$$

$$ПТф = \frac{120000 \text{ руб.}}{400} = 300 \text{ руб.}$$

Исходная численность ППП (Чисх) рассчитывается по формуле:

$$Чисх = \frac{Оп}{ПТф} \quad (15)$$

$$Чисх = \frac{130000 \text{ руб.}}{300 \text{ руб.}} = 433 \text{ чел.}$$

2. Возможный прирост производительности труда в планируемом периоде вследствие проведения организационно-технических мероприятий рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТп = \frac{\Delta Ч \times 100}{Чисх - \Delta Ч} \quad (16)$$

$$\Delta ПТп = \frac{20 \times 100}{433 - 20} = +4,84\%$$

Задача 11.

1. Трудовые ресурсы страны, понятие, их состав и структура. Занятость населения

2. Формы и системы оплаты труда в РФ, их характеристика.

3. Задача.

На основе приведенных данных по предприятию необходимо рассчитать:

– структуру работающих в процентном отношении к общей численности соответственно за отчетный и плановый периоды, отметить изменения в струк-

туре и указать возможные причины их возникновения и последствия; внести рассчитанные показатели в графы 3, 5 таблицы.

Таблица – Социально-профессиональная структура работающих по предприятию

Категории промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	численность, человек	уд. вес, проценты	численность, человек	уд. вес, проценты
Численность работников (без совместителей) – Всего:	1000	100,0	850	100
в том числе:				
– рабочие	750		700	
– ИТР	150		100	
– служащие	90		45	
– прочие категории	10		5	

– дать графическое изображение структуры работающих на предприятии.

Задача 12

1. Рынок труда, его понятие. Структуры рынка труда.
2. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии.
3. Задача.

На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

- темпы роста объема товарной продукции, затрат, численности работников, производительности труда, сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей, их взаимосвязях; изобразить графически динамику указанных показателей;
- выработку на 1-го работающего ППП и 1-го рабочего;
- внести показатели в соответствующие строки и графы таблицы.

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
1. Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
2. Затраты, тысяч рублей	8500	10000	
3. Численность работников, всего, человек	1000	850	
в том числе:			
▪ рабочих	750	700	
▪ ИТР	150	100	
▪ служащих	90	45	
▪ прочих категорий	10	5	
4. Выработка на:			

▪ одного работающего (стр.1: стр.3), рублей			
▪ на одного рабочего (стр.1: стр.3 рабочих), рублей			

Задача 13

1. Занятость и безработица, их понятие, роль и значение для экономики страны, региона.
2. Структура трудового коллектива, ее виды и характеристика.
3. Задача.

На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

- среднюю заработную плату на 1-го работающего и 1-го рабочего;
- темпы роста (снижения) объема товарной продукции, численности работников, средней заработной платы. Данные расчета внести в соответствующие графы, строки таблицы;
- сделать выводы по изменению уровня показателей.

Исходные данные:

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
1. Объем товарной продукции, тысяч рублей	12000	15000	
2. Численность – всего, человек	1000	850	
в том числе:			
- рабочих	750	700	
3. Фонд оплаты труда – всего, тысяч рублей	750	950	126,6
в том числе:			
- фонд оплаты труда рабочих	580	720	124,1
4. Средняя заработная плата в расчете на., рублей			
- 1-го работающего (стр. 3: стр. 2)			
- 1-го рабочего (стр. 3 рабочих: стр. 2 рабочих)			

Задача 14

1. Производительность и мотивация труда на предприятии, их содержание.
2. Социальное партнерство, цели, задачи, идеология социального партнерства.
3. Задача.

На основе приведенных данных по предприятию необходимо рассчитать:

- структуру работающих по категориям в процентном отношении к общей численности соответственно за отчетный и плановый периоды; отметить

изменения в структуре; указать возможные причины их возникновения и последствия; внести рассчитанные показатели в графы 3, 5 таблицы;
 – коэффициент текучести рабочей силы.

Таблица – Социально-профессиональная структура работающих по предприятию

Категории промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	численность, человек	уд. вес, проценты	численность, человек	уд. вес, проценты
Численность работников (без совместителей) - Всего:	715	100	690	100
в том числе:				
– рабочие	540		531	
– ИТР	105		98	
– служащие	40		36	
– прочие категории	30		25	
Выбыло работников - всего	17		20	
в том числе:				
– по собственному желанию	14		15	

Оценка решения ситуационных задач:

5 баллов и/или «отлично»: составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения, в выборе формул и самом решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

4 балла и/или «хорошо»: составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

2 – 3 балла и/или «удовлетворительно»: задание понято правильно, в логике решения нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: задача не решена или решена неправильно, допущены грубые ошибки при решении задачи; студент не способен исправить ошибки даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Перечень вопросов к зачету

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал
3. Социально-трудовые отношения и их регулирование
4. Качество трудовой жизни

5. Формирование кадровой политики организации
6. сущность организации труда
7. Понятие разделения и кооперации труда
8. Виды и границы разделения труда
9. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
10. Рабочее место, рынок рабочих мест.
11. Сущность заработной платы и ее основные формы.
12. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
13. Назначение и построение основных элементов тарифной системы
14. Нетрадиционные системы оплаты труда
15. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
16. Организация и аттестация рабочих мест
17. Персонал предприятия, его состав.
18. Аудит персонала.
19. Планирование численности персонала предприятия.
20. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда
21. Нормы труда и их классификация.
22. Методы нормирования труда.
23. Условия труда, охрана и безопасность труда.
24. Анализ и планирование трудовых показателей
25. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной-общности людей.
26. Понятие социально-психологического климата коллектива.
27. Социальная политика организации.
28. Кадровая политика предприятия: сущность и задачи
29. Сущность безработицы и ее основные виды.
30. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
31. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
32. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
33. Статус личности.
34. Трудовая адаптация.
35. Корпоративные интересы в коллективе.
36. Сущность заработной платы.
37. Формальная и неформальная структуры коллектива.
38. Типология трудовых конфликтов.
39. Причины появления конфликтов в трудовых коллективах.
40. Забастовки и их последствия.
41. Пути разрешения трудовых конфликтов.
42. Социальный контроль в сфере труда.

43. Профессиональная карьера.
44. Социальные подходы к использованию трудового потенциала.
45. Профессиональная пригодность.
46. Психофизиологический потенциал.
47. Мотивационный потенциал.
48. Человек как «затраты» и как «ресурс» предприятий.
49. Понятие субъекта трудовой деятельности.
50. Работник и коллектив.
51. Организация как процесс.
52. Дифференциация различных профессий.
53. Формы трудового поведения.

Критерии оценивания на зачете:

- «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;

- «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

При использовании балльно-рейтинговой системы применяется следующая шкала оценивания на зачете:

- от 15 до 25 баллов – зачтено
- от 0 до 15 баллов – не зачтено

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются тестовый контроль, устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных задач.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;

- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, <i>участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.</i>	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	<i>Является</i> результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена или зачета).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.