

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 09:48:46

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9f9eb23776a1609b644b73d8986ab6255891f298f017a13f51fae

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

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
д.э.н., доцент  Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
«09»  2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

**по дисциплине «Экономика и социология труда и экономика
управления персоналом»**

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, кандидат соц. наук, доцент Ечин Н.М.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК

«17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой



Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета



Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цель и задачи дисциплины:

1.1. Цель освоения дисциплины –

Целью освоения дисциплины «Экономика и 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

Экономика и социология труда и экономика управления персоналом относится к вариативной части.

- Индекс (Б1.В.10) - по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	<ol style="list-style-type: none">1. Экономическая теория2. Социальные науки3. Методы прикладных исследований в управлении персоналом
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p><i>знать:-</i> иметь представление о роли и месте курса в системе гуманитарных, общепрофессиональных и специальных экономических дисциплин, закономерностях развития экономики, основных экономических проблемах и концепциях социально-экономического развития, путях практического использования выводов и рекомендаций экономики и социологии труда в реальной экономической практике.</p> <p>- знать систему экономических категорий и законов; концепции и подходы виднейших представителей мировой экономической мысли к проблемам труда и сущности трудовой деятельности.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин, - основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру и направления экономической политики государства. - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. <p>уметь:- составлять программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, определять эффективность применяемых методов материального и морального поощрения, знать формы и методы социального партнерства, вести учет и составлять отчетность по труду.</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять полученные знания для принятия экономических решений, разработки практических рекомендаций по совершенствованию деятельности фирм в краткосрочном и долгосрочном периодах. - разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации. <p>владеть:- владеть методами планирования и прогнозирования трудовых показателей предприятия, фирмы и их структурных подразделений,</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеть специальной экономической терминологией и основными категориями; - необходимой информацией и иметь представления, об основных аспектах развития предприятия используя для этого знания, полученные по другим дисциплинам. - современным инструментарием управления кадровым потенциалом.
--	--

Дисциплина является предшествующей для следующих дисциплин: Рынок труда и маркетинг персонала, Основы кадрового аудита и контроллинга, Основы управления персоналом и его социальным развитием.

Преподавание курса «Экономика и социология труда и экономика управления персоналом» неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы о роли экономических знаний в быту, умений их практического применения, планирования семейного бюджета и т.д.

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике,	<p>знать: основные экономические показатели деятельности организации; принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду.</p>
		<p>уметь: использовать принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду.</p>
		<p>владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>
ПК -15	владение 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>знать: принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
		<p>уметь использовать принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; использовать методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
		<p>владеть: 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>
ПК-24	Владение способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального	<p>Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>
		<p>Уметь: применять методы оценки эффективности системы</p>

	стимулирования в организации	материального и нематериального стимулирования в организации Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-26	Владеть знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонал
		Уметь: применять на практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
		Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-36	Владеть знанием основ проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знать: различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала
		Уметь: разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом
		Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

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

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	4	3 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	4	3 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
зачетные единицы	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	64	24
Аудиторные занятия (всего)	40	14
В том числе:		
Лекции	20	6
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	20	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	20	6
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	.*	-
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч – для студентов очной x нед	20	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Самостоятельная работа обучающихся		
Самостоятельная работа обучающихся(всего)	44	84
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	12	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	12	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	6	50
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к зачету	4	4

Примечание:.*осуществляется на аудиторных занятиях

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					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Труд и социально-трудовые отношения»	45	10	10	10	15	41	4	4	3	30
Тема 1. Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда и экономики управления персоналом.	7	2	2	<i>Консультации</i>	3	7	1	1	<i>Консультации</i>	5
Тема 2. Рынок труда и занятость населения.	4	1	1		2	6	-	1		5
Тема 3. Организация и нормирование труда.	5	2	1		2	5	1	-		4
Тем 4. Производительность труда, факторы и резервы её роста.	4	1	1		2	5	-	1		4
Тема 5. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах.	5	2	1		2	5	1	-		4
Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	4	1	1		2	5	1	-		4
Тема 7. Зарботная плата работников в рыночных условиях.	4	1	1		2	5	-	1		4
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	2	-	2		-	-	-	-		-
Модуль 2. «Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом»	45	10	10	10	15	39	2	4	3	30
Тема 8. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации.	7	2	2	<i>Консультации</i>	3	7	1	-	<i>Консультации</i>	6
Тема 9. Формирование трудового коллектива	6	2	1		3	7	-	1		6

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно- практ.занятия	Внеаудиторная работа и пр.агг.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно- практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.агг.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
и его численности.										
Тема 10 Система управления персоналом организации.	7	2	2		3	7	-	1		6
Тема 11. Конфликты в трудовых коллективах.	7	2	2		3	8	1	1		6
Тема 12. Организация и методы социологического исследования	6	2	1		3	7	-	1		6
<i>Итоговое занятие по модулю2</i>	2	-	2		-	-	-	-		-
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Подготовка к зачету	8	-	-	4	4	8	-	-	4	4

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Труд и социально-трудовые отношения»	45	10	10	10	15	41	4	4	3	30
Тема 1. Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда и экономики управления персоналом	7	2	2		3	7	1	1		5
1.1 Понятие экономики и социологии труда и экономики управления персоналом. Функции экономики и социологии труда как науки.	3	1	1		1	3	1	1		1
1.2 Содержание и характер труда.	3	1	1		1	1	-	-		1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.3 Труд в системе экономических ресурсов.	1	-	-		1	1	-	-		1
1.4 Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами социально -экономических систем.	-	-	-		-	1	-	-		1
1.5 Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками.	-	-	-		-	1	-	-		1
Тема 2. Формирование, структура и использование трудовых ресурсов.	4	1	1		2	6	-	1		5
2.1 Рынок труда: сущность, структура и механизм действия. Сегменты рынка труда.	2	1	1		1	2	-	1		1
2.2 Предложение и спрос на рынке труда.	1	-	-		1	1	-	-		1
2.3 Сущность занятости населения и ее виды.	-	-	-		-	1	-	-		1
2.4 Сущность и виды безработицы. Статус безработного.	-	-	-		-	1	-	-		1
2.5 Миграция населения.	-	-	-		-	1	-	-		1
2.6 Регулирование рынка труда и служба занятости.	-	-	-		-	-	-	-		-
Тема 3. Организация и нормирования труда работников.	5	2	1		2	5	1	-		4
3.1 Организация трудового процесса и его элементы.	3	1	1		1	2	1	-		1
3.2 Понятие, границы и виды разделения труда.	2	1	-		1	1	-	-		1
3.3 Условия труда, их оценка.	-	-	-		-	1	-	-		1
3.4 Дисциплина и стимулирование труда.	-	-	-		-	1	-	-		1
3.5 Нормирование труда в рыночной экономике его структура и виды.	-	-	-		-	-	-	-		-
Тема 4. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка.	4	1	1		2	5	-	1		4
4.1 Сущность и значение производительности труда. Факторы, определяющие ее рост.	3	1	1		1	3	-	1		2
4.2 Показатели и методы измерения производительности труда.	1	-	-		1	1	-	-		1
4.3 Резервы роста производительности труда.	-	-	-		-	1	-	-		1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 5. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах.	5	2	1		2	5	1	-		4
5.1 Социальная организация и социальная группа.	3	1	1		1	2	1	-		1
5.2 Классификация социальных групп.	2	1	-		1	1	-	-		1
5.3 Признаки различия трудовых коллективов и функции их выполнения.	-	-	-		-	1	-	-		1
5.4 Социальная структура трудового коллектива. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.	-	-	-		-	1	-	-		1
Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.	4	1	1		2	5	1	-		4
6.1 Сущность мотивации труда. Структура систем мотивации.	3	1	1		1	2	1	-		1
6.2 Мотивы деятельности человека их виды и функции.	1	-	-		1	1	-	-		1
6.3 Матрица «цели-средства».	-	-	-		-	1	-	-		1
6.4 Теории мотивации: содержательные и процессуальные. Стили управления.	-	-	-		-	1	-	-		1
6.5 Сущность стимулирования труда. Принципиальная схема стимулирования эффективной работы.	-	-	-		-	-	-	-		-
Тема 7. Зарботная плата работников в рыночных условиях.	4	1	1		2	5	-	1		4
7.1 Сущность заработной платы и ее формирование.	3	1	1		1	2	-	1		1
7.2 Основные проблемы, ключевые функции и принципы оплаты труда.	1	-	-		1	1	-	-		1
7.3 Формы и системы заработной платы.	-	-	-		-	1	-	-		1
7.4 Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в сфере материального производства.	-	-	-		-	1	-	-		1
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	2	-	2		-	-	-	-		-
Модуль 2. «Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом»	45	10	10	10	15	39	2	4	3	30

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 8. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации.	7	2	2		3	7	1	-		6
8.1 Содержание социально-трудовых отношений работников.	3	1	1		1	3	1	-		2
8.2 Трудовой договор как элемент системы социально-трудовых отношений. Содержание и условия трудового договора.	3	1	1		1	2	-	-		2
8.3 Коллективно-договорное регулирование отношений. Понятие и функции коллективного договора. Стороны коллективного договора.	1	-	-		1	1	-	-		1
8.4 Коллективные трудовые споры и пути их разрешения.	1	-	-		-	-	-	-		1
Тема 9. Формирование трудового коллектива и его численности.	6	2	1		3	7	-	1		6
9.1 Основные понятия трудового коллектива.	3	1	1		1	2	-	1		1
9.2 Сущность планирования численности работников организации.	2	1	-		1	1	-	-		1
9.3 Структура и сплоченность трудового коллектива.	1	-	-		1	1	-	-		1
9.4 Классификация и функции трудового коллектива.	-	-	-		-	1	-	-		1
9.5 Содержание и цели планирования численности работников.	-	-	-		-	1	-	-		1
9.6 Основные методы расчета плановой численности.	-	-	-		-	1	-	-		1
9.7 Анализ численности и состава работников.	-	-	-		-	-	-	-		-
Тема 10 Система управления персоналом организации.	7	2	2		3	7	-	1		6
10.1 Элементы системы управления персоналом.	3	1	1		1	2	-	1		1
10.2 Технология управления персоналом.	3	1	1		1	1	-	-		1
10.3 Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений.	1	-	-		1	1	-	-		1
10.4 Мотивация и стимулирование труда персонала	-	-	-		-	1	-	-		1

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лабор.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10.5 Состав документации службы по управлению персоналом.	-	-	-		-	1	-	-		1
10.6 Оценка эффективности управления персоналом.	-	-	-		-	1	-	-		1
Тема 11. Конфликты в трудовых коллективах.	7	2	2		3	8	1	1		6
11.1 Общее понимание конфликта в трудовом процессе.	3	1	1		1	4	1	1		2
11.2 Типы и причины конфликтов.	3	1	1		1	2	-	-		2
11.3 Управление конфликтными ситуациями в сфере труда.	1	-	-		1	1	-	-		1
11.4 Разрешение трудовых конфликтов между работниками и работодателями.	-	-	-		-	1	-	-		1
Тема 12. Организация и методы социологического исследования.	6	2	1		3	7	-	1		6
12.1 Сущность и структура процесса социологического исследования.	3	1	1		1	3	-	1		2
12.2 Цель, задачи, предмет и объект социологического исследования.	2	1	-		1	2	-	-		2
12.3 Роль и содержание программы социологического исследования.	1	-	-		1	1	-	-		1
12.4 Основные методы, используемые в социологическом исследовании.	-	-	-		-	1	-	-		1
<i>Итоговое занятие по модулю2</i>	2	-	2		-	-	-	-		-
<i>Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)</i>	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	8	-		4	4	8			4	4

5. 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 (дневная 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.заня	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ПК-14, ПК-15, ПК-24, ПК-26, ПК-36					ЗАЧЕТ	51	100
II. Рубежный рейтинг							Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. «Труд и социально-трудовые отношения»		ПК-14, ПК-15, ПК-24, ПК-26, ПК-36	45	10	10	15		16	40
1.1	Тема 1. Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда и экономики управления персоналом.		7	2	2	3	Тесты, реферат, задачи	2	6
1.2	Тема 2. Формирование, структура и использование трудовых ресурсов.		4	1	1	2	Тесты, реферат, задачи	1	4
1.3	Тема 3. Организация и нормирования труда работников.		5	2	1	2	Тесты, реферат, задачи	2	6
1.4	Тема 4. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка.		4	1	1	2	Тесты, реферат, задачи	1	4
1.5	Тема 5. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах.		5	2	1	2	Тесты, реферат, задачи	2	6
1.6	Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой		4	1	1	2	Тесты, реферат,	1	4

	деятельности.						задачи		
1.7	Тема 7. Заработная плата работников в рыночных условиях.		4	1	1	2	Тесты, реферат, задачи	2	4
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			2	-	2	-	-	5	6
Модуль 2 «Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом»		ПК-14, ПК-15, ПК-24, ПК-26, ПК-36	45	10	10	15		15	20
2.1	Тема 8. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации.		7	2	2	3	Тесты, реферат, задачи	3	3
2.2	Тема 9. Формирование трудового коллектива и его численности.		6	2	1	3	Тесты, реферат, задачи	2	3
2.3	Тема 10 Система управления персоналом организации.		7	2	2	3	Тесты, реферат, задачи	2	3
2.4	Тема 11. Конфликты в трудовых коллективах.		7	2	2	3	Тесты, реферат, задачи	2	3
2.5	Тема 12. Организация и методы социологического исследования		6	2	1	3	Тесты, реферат, задачи	2	3
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			2	-	2	-	-	4	5
II. Творческий рейтинг			10	-	-	10	10	2	5
III. Рейтинг личностных качеств								3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований								+	+
V. Промежуточная аттестация			8	-	-	4	10	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,	60

	которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	
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 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	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. 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

5.3. Оценка знаний студента

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.

6. 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 <http://www.vopreco.ru/>
2. Проблемы экономики
http://sputnikplus.ru/zhurnal_Problemy_ekonomiki.htm
3. Экономика: теория и практика <http://econ.kubsu.ru/econtp.html>
4. Экономическая наука современной России <https://www.ecr-journal.ru/jour>
5. Экономические исследования <http://www.erce.ru/internet-magazine/>
6. Экономический анализ: теория и практика <https://www.fin-izdat.ru/journal/analiz/>
7. Экономический журнал <http://economicarggu.ru/>
8. Экономика региона <http://economyofregion.ru/about>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов 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. Уделить внимание следующим понятиям: предпринимательство, коммерция, малый бизнес, франчайзинг, бизнес-план и др.
Практические	Проработка рабочей программы, уделяя особое

занятия	внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и методику решения задач др.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

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

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. ЭБ Белгородского ГАУ – ЭУ (<http://lib.bsaa.edu.ru>) –
6. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
7. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
8. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
9. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
10. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	Специализированная мебель, трибуна, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудиосистема (колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd), ноутбук
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 234**	Мультимедийный проектор EPSON, экран проектора Digis-1, аудиосистема (колонки Sven – 2 шт), столы, стулья, доска настенная, кафедра
Помещения для самостоятельной работы 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 MHz\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.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 ГБ DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 ГБ, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) 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***	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф.

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 234**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Помещения для	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery.

самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019. Срок действия - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021. 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.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214***	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021.

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

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».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №2 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 «Экономика и социология труда и экономика
управления персоналом»**

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Направленность (профиль) – Управление персоналом
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)
Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности и труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение примен	Первый этап (пороговой уровень)	знать: <i>основные экономические показатели деятельности организации; принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду.</i>	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
		Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование			
		Второй этап (продвинутой уровень)	уметь: использовать принципы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению показателей деятельности организации и показателей по труду.	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
		Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат			

		Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда); навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационные задачи	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационные задачи	
ПК -15	владение 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.	Первый этап (пороговой уровень)	знать: принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование	
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь использовать принципы и методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; использовать методы расчета численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат	

			организации.			
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: 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.	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационные задачи	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационные задачи	
ПК-24	Владение способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование	
		Второй этап (продвинутой уровень)	Уметь: применять методы оценки эффективности материального и	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	

			нематериального стимулирования в организации	Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы и нематериального стимулирования в организации	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационные задачи	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационные задачи	
ПК-26	Владеть знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование	
		Второй этап (продвинутой уровень)	Уметь: применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты

	бюджетирования затрат на персонал			Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационные задачи	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационные задачи	
ПК-36	Владеть знанием основ проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Тестирование	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Тестирование	
		Второй этап (продвинутой уровень)	Уметь: разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Реферат	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты

	персонала			Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Реферат	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Модуль 1. Труд и социально-трудовые отношения	Ситуационны е задачи	Итоговое тестирование, вопросы к зачеты
				Модуль 2. Регулирование социально-трудовых отношений и управление персоналом	Ситуационны е задачи	

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>неудовлетворительно</i>	<i>удовлетворительно</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
ПК-15	<i>способность владеть 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.</i>	<i>Способность использовать владеть 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 не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью применять навыки 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.;</i>	<i>Владеет способностью 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.</i>	<i>Свободно владеет способностью 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.</i>
	Знать: внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность	Допускает грубые ошибки в определении внутренних и внешних факторов, влияющих	Может изложить внутренние и внешние факторы, влияющие на	Знает внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность	Аргументировано проводит анализ внутренних и внешних факторов, влияющих

	деятельности государственных и муниципальных служащих	на эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих	эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих	деятельности государственных и муниципальных служащих	на эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих
	Уметь: осуществлять сбор необходимой информации для оценки деятельности организаций и предприятий	Не умеет осуществлять сбор необходимой информации для оценки деятельности организаций и предприятий	Частично умеет осуществлять сбор необходимой информации для оценки деятельности организаций и предприятий	Способен осуществлять сбор необходимой информации для оценки деятельности организаций и предприятий	Способен самостоятельно осуществлять сбор необходимой информации для оценки деятельности организаций и предприятий
	Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Не владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Частично владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Свободно владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
ПК-14	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и	Навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки	Частично владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также	Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также	Свободно владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также

	экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике – <i>не сформирована</i>	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике
	Знать: методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Допускает грубые ошибки при изложении методов анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Может изложить методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Знает содержание методов анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методики разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Аргументировано излагает методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
	Уметь: применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в	Не умеет применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Частично умеет применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и	Способен применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Способен самостоятельно применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и

	том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	(в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	(в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	показателей по труду (в том числе производительности труда), а также методикой разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
	Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Не владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Частично владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Свободно владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального

	организации	стимулирования в организации – <i>не сформирована</i>	материального и нематериального стимулирования в организации	материального и нематериального стимулирования в организации	стимулирования в организации
	Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Допускает грубые ошибки при изложении методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Может изложить методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает содержание методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Аргументировано излагает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Уметь: применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не умеет применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Частично умеет применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способен применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Способен самостоятельно применять методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Не владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Частично владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Свободно владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

ПК-26	знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал – <i>не сформирована</i>	Частично владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Свободно владеет знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала	Допускает грубые ошибки при изложении основ проведения аудита и контроллинга персонала	Может изложить основы проведения аудита и контроллинга персонала	Знает содержание основ проведения аудита и контроллинга персонала	Аргументировано излагает основы проведения аудита и контроллинга персонала
	Уметь: применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Не умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Частично умеет применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала	Способен самостоятельно применять практике основы проведения аудита и контроллинга персонала
	Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей,	Не владеет важнейшими методами экономического и статистического	Частично владеет важнейшими методами экономического и статистического	Владеет важнейшими методами экономического и статистического	Свободно владеет важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых

	методами бюджетирования затрат на персонал	анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-36	знание основ проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Не знает проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Частично знает основы проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знает основы проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Свободно владеет знаниями основ проведения и методов экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
	Знать: различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала	Не знает схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала	Частично знает схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала	В целом знает схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знает различные схемы и условия инвестирования и финансирования программ развития персонала
	Уметь: разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом	Не умеет разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом	Частично умеет разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом	Способен разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом	Способен на практике разрабатывать инвестиционные проекты в области управления персоналом

	Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Не владеет методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Частично владеет методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Владеет методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Свободно владеет методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
--	--	---	---	--	---

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 экономической 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 именуются 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% «отлично» (*продвинутый уровень*)
70 – 89 % «хорошо» (*углубленный уровень*)
50 – 69 % «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)
менее 50 % «неудовлетворительно» (*ниже порогового*)

Второй этап (продвинутый уровень)

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

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

Темы рефератов и докладов

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 и показатели оценивания реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- не менее 50 баллов – «зачтено»;
- менее 50 баллов – «не зачтено».

Третий этап (высокий уровень)

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

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.

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 ($I_{\text{ч}}$) по формуле:

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

где $\Delta \text{Ч}$ – процент изменения численности страны;

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

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

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

где $\Delta \text{з}$ - процент изменения численности занятых;

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

– индекс изменения количества занятых работников по формуле:

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

$$I_{\text{кз}} = 1,15 \times 0,952 = 1,09$$

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

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

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

Рост производительности общественного труда составит:

$$\Delta \dot{I} \dot{D} = \frac{3,5}{1,09} = 3,21 \text{ раза}$$

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 (Δ Дп) рассчитывается по формуле:

$$\Delta \text{Дп} = \left(1 - \frac{P_{\text{ч}}}{P_{\text{нд}}} \times 100\right);$$

где $P_{\text{ч}}$ – темпы прироста численности работников, %;

$P_{\text{нд}}$ – темпы прироста национального дохода, %.

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

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

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 ($H_{\text{в}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$H_{\text{в}} = \frac{100 \times H_{\text{вр}}}{100 - H_{\text{вр}}},$$

где $H_{\text{вр}}$ – процент изменения нормы времени

2. Процент изменения нормы выработки составит:

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

Задача 4

Фонд времени одного рабочего за смену составляет 480 минут ($T_{\text{см}}$), число рабочих на участке ($Ч_{\text{р}}$) – 5 слесарей, норма времени на обслуживание одного станка ($H_{\text{вр}}$) – 30 минут. Необходимо рассчитать норму обслуживания станков на участке.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма обслуживания станка (Н0) рассчитывается по формуле:

$$Н_0 = \frac{T_{см} \times Ч_p}{Н_{ер}},$$

2. Норма обслуживания составит:

$$Н_0 = \frac{480 \times 5}{30} = 80 \text{ единиц.}$$

Задача 5

Нормированная трудоёмкость объёма слесарных работ на участке (Тн) составляет 12000 минут, длительность смены (Тсм) – 480 минут. Необходимо рассчитать норму численности слесарей по участку.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма численности рассчитывается по формуле:

$$Н_ч = \frac{T_n}{T_{см}}, \tag{8}$$

2. Норма численности рабочих составит:

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

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.	Тпз	15	3,2
Время оперативной работы.	Топ	387	80,6
Время обслуживания.	Тоб	17	3,54
Время на отдых и личные надобности.	Тотл	16	3,3
Потери рабочего времени по организационно-техническим причинам	Тпн	45	9,4
Итого:		480	100

Методические указания по выполнению задачи:

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

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

2. Возможный рост производительности труда составит:

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

Задача 7

Объём произведенной продукции за смену ($O_{см}$) составил 200 штук деталей; продолжительность рабочей смены ($T_{см}$) – 8 часов. Стоимость одной детали ($Цд$) 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:

$$Вн = \frac{O_{см}}{T_{см}} \quad (10)$$

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

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

$$Вс = \frac{O_{см} \times Цд}{T_{см}} \quad (11)$$

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

Задача 8

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

Методические указания по выполнению задачи:

Часовая выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$ПТ = \frac{Отос}{Чр} \quad (12)$$

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

Задача 9

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

Методические указания по выполнению задачи:

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

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

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

Задача 10

Объем производства продукции в отчетном периоде по предприятию (Оф) составил 120000 руб., на планируемый период (Оп) 130000 руб. Численность промышленно-производственного персонала за отчетный 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 объема производства планируемого периода (Оп) и уровня выработки на одного работающего ППФ в отчетном периоде (ПТф).

Выработка на одного работающего ППП в отчётном периоде составит:

$$ПТф = \frac{Of}{Чф} \quad (14)$$

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

Исходная численность ППП (Чисх) рассчитывается по формуле:

$$Чисх = \frac{Of}{ПТф} \quad (15)$$

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

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 структуре 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) –	1000	100,0	850	100
Всего:				

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:

Решения ситуационных задач оцениваются путём перевода критериев оценивания в стандартные оценки.

Критерии	Уровень	Оценка
Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения, в выборе формул и самом решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом	<i>(продвинутый уровень)</i>	«отлично»
Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логике решения нет существенных ошибок; правильно сделан выбор	<i>(углубленный уровень)</i>	«хорошо»

формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ		
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	<i>(пороговый уровень)</i>	«удовлетворительно»
Задача не решена или решена неправильно, допущены грубые ошибки при решении задачи; студент не способен исправить ошибки даже с помощью рекомендаций преподавателя; отсутствуют практические навыки.	<i>(ниже порогового уровня)</i>	«неудовлетворительно»

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме *зачета*.

Тестовые задания для итогового тестирования

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 экономической 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. состояния 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% «отлично» (*продвинутый уровень*)

70 – 89 % «хорошо» (*углубленный уровень*)

50 – 69 % «удовлетворительно» (*пороговый уровень*)

менее 50 % «неудовлетворительно» (*ниже порогового*)

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.

Критерии оценивания:

оценка «зачтено» (*при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении*) 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.

оценка «не зачтено» (*при отсутствии усвоения (ниже порогового)*) 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.

Студент сдаёт зачёт в устной форме.

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

- устный опрос;
- тестовый контроль.

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 письменного-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 дисциплине.

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,	60

	которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	
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 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	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. 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 (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.

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: 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.