

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

СОГЛАСОВАНО

Начальник методического
отдела

 Сталькина У.М.
подпись ФИО

«30» августа 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Пиров С.Н.
подпись ФИО

«30» августа 2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

название дисциплины

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом организации

Квалификация бакалавр

Год начала подготовки по
программе 2017

Форма(ы) обучения очная, заочная

Кафедра менеджмента

Руководитель
образовательной программы

 Карпова Т.П.
подпись ФИО

«30» августа 2017г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 28.08.2017/

Заведующий кафедрой

 Балановская А.В.
подпись ФИО

«30» августа 2017г.

Самара
2017

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>владение 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 умение применять их на практике (ПК-14)</i>	
Знает:	Основы оценки результатов деятельности персонала
Умеет:	Разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала
Владеет:	Навыки разработки мероприятий по совершенствованию организации труда персонала

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная, заочная форма обучения)
Б1.Б	
Б1.В.ОД.2	2 курс 3 семестр/2 курс
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины,

в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная, заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	54	12				
Лекции (Л)	18	4				
Практические занятия (ПЗ)	36	8				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	45	123				
Контроль - экзамен	45	9				
Итого объем дисциплины	144/4	144/4				

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная, заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Введение в Экономику и социологию труда	2/-	4/-	-	5/11
Организация труда в обществе и управление трудом; социально-трудовые отношения и их регулирование	2/-	4/1	-	5/14
Трудовой потенциал и занятость населения	2/-	4/1	-	5/14

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная, заочная форма обучения)			
Производительность труда и методы её измерения; управление повышением производительности труда	2/1	4/1	-	5/14
Организация труда и трудовых процессов	2/1	4/1	-	5/14
Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов	2/-	4/1	-	5/14
Анализ и планирование трудовых показателей оценка затрат на персонал	2/1	4/1	-	5/14
Трудовая организация как вид социальной общности	2/-	4/1		5/14
Социология трудовой организации	2/1	4/1		5/14
Всего	18/4	36/8	-	45/123

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Введение в Экономику и социологию труда	Труд как основа изучения экономики и социологии труда. Сущность экономики и социологии труда как системы и как отрасли экономической науки. Предметы и объекты экономики и социологии труда. Общественная организация труда и социально-трудовые отношения как предметы экономики и социологии труда. Место экономики и социологии труда в системе наук о труде, её связь со смежными научными дисциплинами. Основные теории, концепции, этапы развития экономики и социологии труда.
Организация труда в обществе и управление трудом; социально-трудовые отношения и их регулирование	Сущность и основные элементы общественной организации труда. Способы производства и типы общественной организации труда. Формы и методы (внеэкономические, экономические, административные) привлечения людей к труду. Разделение и кооперация труда. Формы и методы распределения общественного продукта и предметов личного потребления. Доходы населения и заработная плата. Воспроизводство рабочей силы как объективная необходимость и как система экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования способностей к труду. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу. Управление трудом в обществе и на предприятии. Общегосударственная система управления трудом. Планирование и анализ трудовых показателей. Сущность, субъекты, объекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений и их краткая характеристика. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Роль международной организации труда (МОТ) в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство как ключевое направление регулирования социально-трудовых трудовых отношений, его сущность, содержание, механизм реализации. Разрешение коллективных трудовых споров.
Трудовой потенциал и занятость населения	Содержание и соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Трудовые ресурсы, их состав, количественная оценка, источники

Наименование раздела	Содержание раздела
	формирования и показатели использования трудовых ресурсов. Занятое и незанятое, экономически активное и экономически неактивное население. Движение трудовых ресурсов. Мобильность населения. Трудовая мобильность. Миграция как форма территориального движения трудовых ресурсов. Понятие трудового потенциала, его структура, формирование, уровни управления. Рынок труда: понятие, функции, виды. Занятость населения как форма реализации трудового потенциала. Качество и уровень жизни населения.
Производительность труда и методы её измерения; управление повышением производительности труда	Понятия производительности и эффективности труда, их социально-экономическое значение. Место производительности труда в системе показателей эффективности производства. Рост производительности труда как общественная необходимость и объективная закономерность. Содержание и задачи управления производительностью труда. Факторы и условия повышения производительности труда. Резервы повышения производительности труда и их классификация. Анализ и планирование производительности труда. Содержание, значение и задачи планирования производительности труда на предприятии.
Организация труда и трудовых процессов	Понятие и задачи организации труда на предприятии. Содержание и основные направления совершенствования организации труда. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и управления. Принципы и показатели эффективности организации труда. Сущность и основные задачи научной организации труда (НОТ). Основные принципы проектирования и внедрения НОТ. Содержание научной организации труда. Элементы научной организации труда и их характеристика. Сущность разделения и кооперации труда на предприятии. Трудовой процесс как основа организации производства и объект проектирования методов труда. Элементы трудового процесса, методы их изучения. Проектирование рациональных приемов и методов труда. Формы распространения передовых методов труда. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. Производственная среда и ее воздействие на организм человека. Понятие условий труда. Взаимосвязь условий труда с качеством трудовой жизни. Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.
Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов	Содержание и значение нормирования труда в современных условиях. Принципы и функции норм труда. Основные положения по нормированию труда. Нормы труда, их роль в управлении производством. Общая характеристика норм труда. Понятие рабочего времени. Затраты рабочего времени как показатель рациональности трудовых процессов и состояния организации и нормирования труда. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения рабочего времени. Методы нормирования труда, их характеристика. Сущность и виды регламентации труда.
Анализ и планирование трудовых показателей оценка затрат на	Комплексная система трудовых показателей. Организация анализа трудовых показателей. Анализ и оценка трудового потенциала организации. Анализ использования рабочего времени. Анализ производительности и качества труда. Анализ образования и

Наименование раздела	Содержание раздела
персонал	использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера. Сущность планирования трудовых показателей (роста производительности труда, численности персонала, затрат на персонал). Содержание понятия «затраты на персонал». Значение и задачи регулирования, планирования, учета и контроля затрат на персонал. Виды затрат на персонал в зависимости от классификационных признаков. Состав затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты на персонал. Анализ затрат на персонал и их планирование в рамках общих затрат на производство. Бюджетирование затрат на персонал. Бюджет затрат на комплектование организации кадрами. Бюджет затрат на использование персонала. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала. Оценка результатов деятельности персонала.
Трудовая организация как вид социальной общности	Трудовая организация как социальная система. Состав элементов трудовой организации. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Критерии типологии трудовых коллективов. Социально-психологический климат организации. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата и стабилизации трудовых коллективов. Личность в трудовой организации. Потребности, интересы и ценности личности. Феномен лидерства в трудовой организации. Типы лидерства. Условия развития личности в организации
Социология трудовой организации	Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности. Методы и методика проведения социологических исследований трудовой деятельности. Анализ данных социологических исследований. Сущность и цели социального контроля в социально-трудовой сфере. Объект и предмет социального контроля в социально-трудовой сфере. Его виды и формы. Организация социального контроля и информационное обеспечение. Оценка эффективности социального контроля в сфере труда.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

1. Егорова, Е.А. Экономика и социология труда: практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 103 с. - ISBN 978-5-374-00350-5; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90715>
2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда: методические указания / Е.С. Козина. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470>
3. Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - ISBN 978-5-374-00351-2; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401>
4. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва; Берлин Директ-Медиа, 2015. - 148 с.: схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>
- 5.

Дополнительная:

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11455>
2. Глагола, П.С. Создание службы персонала в компании / П.С. Глагола. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 130 с. - ISBN 978-5-504-00981-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142464>
3. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 223 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1577-5; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srso.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>
5. Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области - <http://minsocdem.samregion.ru/>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая Система «ГАРАНТ». (Договор о взаимном сотрудничестве №869 от 11.01.2016г. с ООО «Гарант-Сервис Самара»)

Справочно-правовая система «Консультант Плюс». <http://www.consultant.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения

социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;

- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>владение 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 умение применять их на практике (ПК-14)</i>		
Знает:	Основы оценки результатов деятельности персонала	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыки разработки мероприятий по совершенствованию организации труда персонала	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. (ПК-14) Уровень занятости экономически активного населения рассчитывается:

- а) отношением числа занятых к численности населения

- b) отношением числа занятых к численности трудовых ресурсов
- c) отношением числа занятых к численности занятого и безработного населения

1.2. (ПК-14) Международная организация труда была создана в:

- a) 1969 году
- b) 1919 году
- c) 1946 году
- d) 1934 году

1.3. (ПК-14) В каком году Международной организации труда была присуждена Нобелевская премия мира?

- a) 1969 году
- b) 1919 году
- c) 1946 году
- d) 1934 году

1.4. (ПК-14) В каком году Россия стала членом Международной организации труда?

- a) 1969 году
- b) 1919 году
- c) 1946 году
- d) 1934 году

1.5. (ПК-14) Штаб-квартира Международного бюро труда находится:

- a) г. Женева
- b) г. Турин
- c) г. Брюссель
- d) г. Москва

1.6. (ПК-14) Демократический тип управления трудом характеризуется следующими признаками:

- a) контролем государства над всеми сферами жизни
- b) многосубъектность
- c) наличие принципа социального партнерства
- d) нет верного ответа

1.7. (ПК-14) Примерами какого метода управления трудом служат указы, приказы распоряжения:

- a) метод прямого воздействия
- b) метод косвенного воздействия
- c) метод самоуправления
- d) нет правильного ответа

1.8. (ПК-14) Какой метод является наиболее предпочтительным для изучения социально-психологического климата:

- a) анкетный опрос
- б) интервью
- г) наблюдение
- д) социометрия

1.9. (ПК-14) ... - это эмоциональный настрой, отражающий взаимоотношения между работниками как по горизонтали, так и по вертикали

- a) психологический климат

- b) адаптация
- c) социализация
- d) интеграция
- e) сплоченность коллектива

1.10. (ПК-14) Метод изучения психологического климата, который выявляет эмоциональные взаимосвязи между членами коллектива

- a) наблюдение
- b) интервью
- c) социометрия
- d) психологическое тестирование

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ПК-14) Формирование теоретических и практических представлений о труде охватывает донаучных, классический и современный периоды. Установите соответствие.

донаучными период (III в до н.э. - XVIII вв н.э.)	характеризуется формированием наиболее общих представлений о труде, ее место в обществе
Классический период формирования социологии труда охватывает XVIII - начало XX вв	в этот период были заложены научные основы формирования социологии труда как самостоятельного научного направления
Современный этап развития социологии труда (от 20-х годов XX века)	значительный вклад в развитие социологии труда в настоящее время осуществляет американская и французская социологическая наука

2.2. (ПК-14) Разделение труда по форме проявления делится на 2 типа: первый тип – это разделение общественного труда на различные отрасли труда; второй тип – разделение труда в производстве какого-либо товара. Каждый из типов включает в себя виды разделения труда. К первому типу относят 2 вида: общее и частное, ко второму виду – единичное разделение труда. Установите соответствие.

Общее разделение труда	процесс обособления различных видов трудовой деятельности в рамках всего общества, т.е. разделение труда между различными сферами деятельности и производства
Частное разделение труда	процесс обособления различных видов трудовой деятельности как по отраслям промышленности, с\х, так и внутри них – по отдельным предприятиям

2.3. (ПК-14) Основными принципами формирования доходов населения. Установите соответствие.

принцип распределения по труду	(по его результатам и затратам
принцип распределения по собственности	суть которого заключается в том, что владение любым видом собственности предполагает получение дохода
принцип распределения по социально гарантированным нормам	предоставление определенного уровня социальной защиты всем членам общества, и в первую очередь социально уязвимым слоям населения

2.4. (ПК-14) Для каждой страны важен уровень доходов населения. По нему можно с наибольшей точностью определить благосостояние страны. В отличие от доходов на душу населения, экономисты получают более детальную и правдивую информацию, так как для оценки уровня доходов используются показатели среднего номинального, располагаемого и реального доходов. Установите соответствие.

Номинальный	натуральный или денежный доход, полученный гражданином страны за определённое время за определённую работу
Располагаемый	номинальный доход минус обязательные выплаты государству или частным предприятиям; доход, который может быть использован гражданином для удовлетворения потребностей
Реальный	некоторое количество материальных благ (товаров и услуг), которые гражданин может приобрести на сумму реального дохода за определённое время

2.5. (ПК-14) Система трудовых показателей: внутриорганизационные, социально-психологические. Установите соответствие.

Внутриорганизационные	Отраслевая принадлежность Размер, организационно-правовая форма Система управления Организация труда Содержание и условия труда Нормирование труда Оплата и стимулирование труда
Социально-психологические	Половозрастная структура персонала Профессионально-квалификационная структура персонала Образовательная структура персонала Мотивы трудовой деятельности

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ПК-14) Ознакомьтесь с ситуацией:

Инженер Семенова добирается до работы на служебном автобусе. В одно рабочее утро подойдя к остановке служебного автобуса, Семенова стала жертвой наезда своего служебного автобуса. Является ли это происшествие производственной травмой? Дайте развернутый ответ.

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
	обучения по дисциплине.		
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			

