

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП

\_\_\_\_\_ Сталькина У. М.

26 мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Перов С. Н.

26 мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

название дисциплины

Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Администрирование и документирование процессов управления персоналом
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	очная, очно-заочная
Год начала подготовки по программе:	2021
Кафедра	менеджмента

Руководитель  
образовательной программы

\_\_\_\_\_

подпись

Карпова Т.П.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента  
/протокол заседания № 9 от 25 мая 2021 г./

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

подпись

Горбунова О.А.

Самара  
2021

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

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам
ПК-2. Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей	ПКБ-2.И-1. Рассматривает как основу кадровую политику, планы, стратегии и структуру организации.	ПКБ-2.И-1.3-1. Знает современные подходы формирования кадровой политики, разработки планов, организацию стратегического управления, формирования структуры организации.
		ПКБ-2.И-1.У-1. Умеет организовать процесс оценки трудового потенциала, интеллектуального капитала организации.
		ПКБ-2.И-1.В-1. Владеет навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации.
	ПКБ-2.И-2. Выбирает и использует нормативно-правовую базу в области управления персоналом.	ПКБ-2.И-2.3-1. Знает систему законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управления персоналом
		ПКБ-2.И-2.У-1. Умеет использовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации
	ПКБ-2.И-3. Реализует научную организацию и нормирование труда, обеспечивает безопасность и охрану труда, политику организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха.	ПКБ-2.И-3.3-1. Знает современные технологии формирования политики организации по безопасности труда
		ПКБ-2.И-3.У-1. Способен заниматься научной организацией и нормированием труда, анализа работ и анализом рабочих мест, оптимизацией норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов

<p>деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда).</p>		<p>формирования команды</p> <p>ПКБ-2.И-3.У-2. Умеет обеспечивать безопасность и охрану труда, политики организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,</p>
		<p>ПКБ-2.И-3.В-1. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала.</p>
		<p>ПКБ-2.И-3.В-3. Владеет технологиями управления безопасностью труда персонала.</p>
	<p>ПКБ-2.И-4. Осуществляет кадровое планирование и контроллинг, профессиональное развитие персонала.</p>	<p>ПКБ-2.И-4.3-1. Знает основы кадрового планирования, развития персонала</p>
		<p>ПКБ-2.И-4.У-1. Умеет организовать профессиональное развитие персонала, организацию процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом.</p>
		<p>ПКБ-2.И-4.В-1. Владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, разработкой и реализацией стратегии привлечения персонала.</p>
	<p>ПКБ-2.И-5. Применяет статистические методы, методы формирования и анализа данных, при решении конкретных профессиональных задач.</p>	<p>ПКБ-2.И-5.3-1. Знает методы работы с данными</p>
		<p>ПКБ-2.И-5.У-1. Умеет обоснованно выбирать направления и методы анализа информации в контексте конкретных профессиональных задач.</p>
		<p>ПКБ-2.И-5.В-1. Владеет существующими и способен самостоятельно осваивать новые статистические методы формирования и анализа данных.</p>
	<p>ПКБ-2.И-6. Использует систему экономических знаний в профессиональной деятельности.</p>	<p>ПКБ-2.И-6.3-1. Знает основы экономики</p>
		<p>ПКБ-2.И-6.У-1. Анализирует</p>

		экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывает и экономически обосновывает мероприятий по их улучшению.
		ПКБ-2.И-6.В-1. Владеет навыками расчета показателей экономической деятельности организации.
	ПКБ-2.И-8. Применяет маркетинговые технологии в сфере подбора персонала	ПКБ-2.И-8.3-1.Знает основы маркетинга
		ПКБ-2.И-8.У-1. Умеет использовать современные технологии маркетинга персонала
	ПКБ-2.И-9. Применяет современные технологии сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	ПКБ-2.И-9.3-1.Знает технологии анализа рынка услуг в области управления персоналом
		ПКБ-2.И-9.У-1. Умеет использовать современные технологии в области анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.
	ПКБ-2.И-10. Осуществляет описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня.	ПКБ-2.И-10.3-1. Знает современные подходы формирования функционала персонала, подразделений
		ПКБ-2.И-10.У-1. Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и т.п.), требований к должностям
		ПКБ-2.И-10.У-2. Умеет применять технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с функционалом
		ПКБ-2.И-10.В-1. Разрабатывать карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс и семестр изучения дисциплины (очная/очно-заочная форма обучения)
Б1.В.03	2 курс, 3 семестр / 2 курс 4 семестр

### 3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объём дисциплины,  
в т. ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

Виды учебной работы	Объём, часов/з.е.	Распределение по семестрам (очная/очно-заочная форма обучения)			
		1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр
Контактная работа, в т. ч.:	54/36			54/-	-/36
лекции (Л)	18/12			18/-	-/12
практические занятия (ПЗ)	36/24			36/-	-/24
лабораторные работы (ЛР)	-/-			-/-	-/-
Самостоятельная работа (СР)	54/72			54/-	-/72
Контроль – экзамен	36/36			36/-	-/36
Итого объём дисциплины	144/4			144/4	144/4

#### Объём дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/очно-заочная форма обучения)		
	Л	ПЗ	СР
Введение в Экономику и социологию труда	2/1	4/2	6/4
Организация труда в обществе и управление трудом; социально-трудовые отношения и их регулирование	2/1	4/2	6/4
Трудовой потенциал и занятость населения	2/1	4/2	6/10
Производительность труда и методы её измерения; управление повышением производительности труда	2/2	4/4	6/10
Организация труда и трудовых процессов	2/1	4/2	6/4
Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов	2/2	4/4	6/10
Анализ и планирование трудовых показателей оценка затрат на персонал	2/2	4/4	6/10
Трудовая организация как вид социальной общности	2/1	4/2	6/10
Социология трудовой организации	2/1	4/2	6/10
Всего:	18/12	36/24	54/72

#### 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

	<p>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.</p>
<p>Организация труда в обществе и управление трудом; социально-трудовые отношения и их регулирование</p>	<p>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.</p> <p>Формы и методы распределения общественного продукта и предметов личного потребления. Доходы населения и заработная плата.</p> <p>Воспроизводство рабочей силы как объективная необходимость и как система экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования способностей к труду.</p> <p>Минимальные и предельные издержки на рабочую силу.</p> <p>Управление трудом в обществе и на предприятии.</p> <p>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 отношений, его сущность, содержание, механизм реализации. Разрешение коллективных трудовых споров.</p>
<p>Трудовой потенциал и занятость населения</p>	<p>Содержание и соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».</p> <p>Трудовые ресурсы, их состав, количественная оценка, источники формирования и показатели использования трудовых ресурсов.</p> <p>Занятое и незанятое, экономически активное и экономически неактивное население.</p> <p>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.</p>
<p>Производительность труда и методы её измерения; управление повышением производительности труда</p>	<p>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.</p> <p>Анализ и планирование производительности труда. Содержание, значение и задачи планирования производительности труда на предприятии.</p>

<p>Организация труда и трудовых процессов</p>	<p>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.</p> <p>Сущность и основные задачи научной организации труда (НОТ). Основные принципы проектирования и внедрения НОТ.</p> <p>Содержание научной организации труда. Элементы научной организации труда и их характеристика. Сущность разделения и кооперации труда на предприятии.</p> <p>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.</p> <p>Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.</p> <p>Организация обслуживания рабочих мест. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. Производственная среда и ее воздействие на организм человека. Понятие условий труда.</p> <p>Взаимосвязь условий труда с качеством трудовой жизни.</p> <p>Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.</p>
<p>Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов</p>	<p>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.</p>
<p>Анализ и планирование трудовых показателей оценка затрат на персонал</p>	<p>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 использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера. Сущность планирования трудовых показателей (роста производительности труда, численности персонала, затрат на персонал).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Трудовая организация как вид социальной общности</p>	<p>Трудовая организация как социальная система. Состав элементов трудовой организации. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Критерии типологии трудовых коллективов.</p> <p>Социально-психологический климат организации. Мероприятия по улучшению социально-психологического климата и стабилизации трудовых коллективов. Личность в трудовой организации.</p> <p>Потребности, интересы и ценности личности. Феномен лидерства в</p>

	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, анализ ситуаций, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учётом 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 учётом индивидуального, социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определённую предметную область, возможность чего заложена в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определённой предметной области без увеличения трудоёмкости 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 учётом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных



	самотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	возможностей и способностей и с учётом 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 учётом 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.

Дисциплина может реализовываться с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид занятий (лекции, практические занятия), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle, ДОТ 6 ИСУ ВУЗ ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 6 ИСУ ВУЗ ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Instagram
Зачёт	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 6 ИСУ ВУЗ

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Учебная литература, в том числе:**

### **Основная:**

1. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

- URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> – Библиогр.: с. 205-207. – ISBN 978-5-4475-9910-2. – DOI 10.23681/495827. – Текст : электронный.
2. Курлыкова, А. В. Экономические основы управления : учебное пособие : [16+] / А. В. Курлыкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 185 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602439> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2013-3. – Текст : электронный.
  3. Шапиро, С. А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченко. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 271 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9324-7. – DOI 10.23681/469688. – Текст : электронный.
  4. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст : электронный.
  5. Харрис, С. Приглашение в социологию эмоций=An Invitation to the Sociology of Emotions : учебник : [16+] / С. Харрис ; пер. с англ. О. А. Симоновой. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. – 224 с. – (Переводные учебники ВШЭ). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600845> – Библиогр.: с. 208 - 209. – ISBN 978-5-7598-2308-7 (в пер.). - ISBN 978-5-7598-2206-6 (e-book). – Текст : электронный.

#### **Дополнительная:**

1. Обухович, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Обухович, М. А. Гильтман ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 198 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01149-8. – Текст : электронный.
2. Ким, С. А. Теория управления : учебник / С. А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02373-6. – Текст : электронный.
3. Курлыкова, А. В. Экономические основы управления : учебное пособие : [16+] / А. В. Курлыкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 185 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602439> (дата обращения: 02.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2013-3. – Текст : электронный.

#### **Лицензионное программное обеспечение:**

LibreOffice, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS.

Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым кодом, свободная (распространяется по лицензии GNU GPL).

#### **Информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:**

КиберЛенинка, российская научная электронная библиотека. URL: <https://cyberleninka.ru/>.

eLIBRARY.RU, российский информационно-аналитический портал. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>.

WolframAlpha, база знаний и набор вычислительных алгоритмов. URL: <https://www.wolframalpha.com/>.

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

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

База знаний законодательства Самарской области <http://kbsamgd.ru/about.jsp>

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 - ресурсы:**

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области -  
<http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>

Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srso.ru/>

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, 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).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования.

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

Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают 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.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с возможным мультимедийным сопровождением;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и обсуждают их между собой и преподавателем, решают практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения различных явлений; включающие проведение устных и письменных опросов (в виде тестовых заданий) и контрольных работ (по вопросам лекций и практических занятий).

Лекции — разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение 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, её методологических и

социокультурных оснований, возможных вариантов решения, предложение 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. 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.

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, чётко 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. Основной целью практических 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.

Преподаватель должен ориентировать студентов на использование при подготовке к практическим занятиям в первую очередь специальной научной литературы (монографий, статей из научных журналов, диссертаций).

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.

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

### **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 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 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, создания комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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 учётом 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 учётом 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 (зачёта, 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, проводимому 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 тяжёлыми 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 (тяжёлыми 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 чётко представить себе его объём и основные проблемы. 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 учёных, 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 её законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал. Для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний следует 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 нём 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 даёт многое. Студенты получают общее представление о её содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Всё это облегчает работу на лекции и делает её целеустремлённой.

### **Работа с литературой**

При изучении дисциплины студенты должны серьёзно 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. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог электронной научной библиотеки eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическим занятиям 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 приобретённые 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 определённой теме и её отдельным аспектам;
- 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, список литературы, приложения;
- содержать краткие и чёткие 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

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам (модулям) и практикам	Показатели оценивания
ПК-2. Способен проводить анализ кадровой политики, планов, стратегии и структуры организации, формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, знает нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, умеет формировать бюджет затрат на	ПКБ-2.И-1. Рассматривает как основу кадровую политику, планы, стратегии и структуру организации.	ПКБ-2.И-1.3-1. Знает современные подходы формирования кадровой политики, разработки планов, организацию стратегического управления, формирования структуры организации.	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-1.У-1. Умеет организовать процесс оценки трудового потенциала, интеллектуального капитала организации.	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-1.В-1. Владеет навыками разработки и реализации концепции	Блок3 контрольного задания выполнен корректно

<p>персонал и контролировать его исполнение знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, знает основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умеет составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях), владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительность и труда).</p>		управления персоналом, кадровой политики организации.	
	<p>ПКБ-2.И-2. Выбирает и использует нормативно-правовую базу в области управления персоналом.</p>	ПКБ-2.И-2.3-1. Знает систему законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу управления персоналом	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-2.У-1. Умеет использовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
	<p>ПКБ-2.И-3. Реализует научную организацию и нормирование труда, обеспечивает безопасность и охрану труда, политику организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха.</p>	ПКБ-2.И-3.3-1. Знает современные технологии формирования политики организации по безопасности труда	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-3.У-1. Способен заниматься научной организацией и нормированием труда, анализа работ и анализом рабочих мест, оптимизацией норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-3.У-2. Умеет	Блок2 контрольного



		обеспечивать безопасность и охрану труда, политики организации по безопасности труда, оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала,	задания выполнены корректно
		ПКБ-2.И-3.В-1. Владеет навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владеет технологиями управления безопасностью труда персонала.	Блок3 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-3.В-3. Владеет технологиями управления безопасностью труда персонала.	Блок3 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-4. Осуществляет кадровое планирование и контроллинг, профессиональное развитие персонала.	ПКБ-2.И-4.3-1. Знает основы кадрового планирования, развития персонала	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-4.У-1. Умеет организовать профессиональное развитие персонала, организацию процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом.	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-4.В-1. Владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, разработкой и реализацией стратегии привлечения персонала.	Блок3 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-5. Применяет	ПКБ-2.И-5.3-1. Знает	Блок1 контрольного

	статистические методы, методы формирования и анализа данных, при решении конкретных профессиональных задач.	методы работы с данными	задания выполнены корректно
		ПКБ-2.И-5.У-1. Умеет обоснованно выбирать направления и методы анализа информации в контексте конкретных профессиональных задач.	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-5.В-1. Владеет существующими и способен самостоятельно осваивать новые статистические методы формирования и анализа данных.	Блок3 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-6. Использует систему экономических знаний в профессиональной деятельности.	ПКБ-2.И-6.3-1. Знает основы экономики	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-6.У-1. Анализирует экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывает и экономически обосновывает мероприятий по их улучшению.	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-6.В-1. Владеет навыками расчета показателей экономической деятельности организации.	Блок3 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-8. Применяет маркетинговые технологии в сфере подбора персонала	ПКБ-2.И-8.3-1.Знает основы маркетинга	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-8.У-1. Умеет использовать современные технологии маркетинга персонала	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-9. Применяет современные технологии сбора информации для	ПКБ-2.И-9.3-1.Знает технологи анализа рынка услуг в области управления персонала	Блок1 контрольного задания выполнен корректно

	анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	ПКБ-2.И-9.У-1. Умеет использовать современные технологии в области анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
	ПКБ-2.И-10. Осуществляет описание и распределение функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня.	ПКБ-2.И-10.3-1. Знает современные подходы формирования функционала персонала, подразделений	Блок1 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-10.У-1. Умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках и т.п.), требований к должностям	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-10.У-2. Умеет применять технологии текущей деловой оценки персонала в соответствии с функционалом	Блок2 контрольного задания выполнен корректно
		ПКБ-2.И-10.В-1. Разрабатывать карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Блок3 контрольного задания выполнен корректно

### Типовое контрольное задание 1

**БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ** (ПКБ-2.И-10.3-1. ПКБ-2.И-9.3-1. ПКБ-2.И-8.3-1. ПКБ-2.И-6.3-1. ПКБ-2.И-5.3-1. ПКБ-2.И-4.3-1. ПКБ-2.И-3.3-1 ПКБ-2.И-2.3-1. ПКБ-2.И-1.3-1.)

**Выбрать ОДИН правильный ответ**

1.1. Часть населения страны, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами для производства благ и услуг – это:

а) трудовой потенциал

- б) экономически активное население
- в) трудовые ресурсы
- г) рабочая сила
- д) человеческий капитал

1.2. Содержание труда – это:

- а) свойство абстрактного труда
- б) совокупность трудовых функций
- в) отношения, между работниками и работодателями
- г) отношения по поводу производства материальных и духовных благ

1.3. Какой из методов измерения выработки обеспечивает наибольшую простоту и наглядность показателя производительности труда?

- а) стоимостной;
- б) натуральный;
- в) условно - натуральный;
- г) трудовой.

**Выбрать ВСЕ правильные ответы (больше одного)**

1.4. Какие страны ориентированы на внутренний рынок труда? (отметьте верные ответы)

- а) Великобритания
- б) Япония
- с) США
- д) Франция

1.5. Какие страны ориентированы на внешний рынок труда? (отметьте верные ответы)

- а) Великобритания
- б) Япония
- с) США
- д) Франция

**Заполнить пропуски**

1.6. Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида \_\_\_\_\_, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

1.7. Кроме содержательной стороны труд имеет и социально-экономическую сторону, называемую \_\_\_\_\_. Характер труда определяется системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы данного способа производства.

1.8. Кооперация труда – это \_\_\_\_\_ отдельных работников или их групп в единую производственную бригаду, коллектив для обслуживания связанных между собой процессов труда.

1.9. Научная организация труда - это комплекс научных знаний и передового опыта, реализованных в менеджменте персонала компании с целью \_\_\_\_\_ коллектива в едином рабочем процессе, эффективного использования материальных и трудовых ресурсов.

1.10. Организация труда — это система научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение условий для оптимального функционирования рабочей силы в процессе производства, способствующих достижению \_\_\_\_\_, развитию производства интенсивным путем.

**БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ** (ПКБ-2.И-10.У-2. ПКБ-2.И-10.У-1. ПКБ-2.И-9.У-1. ПКБ-2.И-8.У-1. ПКБ-2.И-6.У-1. ПКБ-2.И-5.У-1. ПКБ-2.И-4.У-1. ПКБ-2.И-3.У-2. ПКБ-2.И-3.У-1. ПКБ-2.И-2.У-1. ПКБ-2.И-1.У-1.)

2.1. Экономика страны неизбежно держится на доходах каждого отдельного её гражданина. Значит, необходимо повышать уровень жизни до максимально возможного. На данный момент доходы населения России распределяются определенным образом. Установите соответствие.

Оплата временная и сдельная – заработная плата	66,8 %
Выплаты по социальному страхованию	18,2 %
Предпринимательские доходы	7,8 %
Распоряжение собственностью	5,3 %
Доходы иных видов	1,9 %

2.2. Движение рабочих кадров определяется приемом, увольнением и внутренним движением работников. Процесс движения кадров и соответствующее ему изменение численности называется оборотом рабочей силы. При анализе движения рабочих кадров сначала определяют коэффициенты оборота по приему, по увольнению и по общему обороту.

Сопоставлением соответствующих коэффициентов отчетного и базисного периодов изучают оборот рабочей силы, причины ухода рабочих с предприятия. Их можно сгруппировать определенным образом. Установите соответствие.

естественная убыль	уход на пенсию по старости, инвалидность, смерть, призыв в ряды армии, уход на учебу и др., разрешенные законом
увольнение	следствие сокращения объема работ, частичной ликвидации предприятия, истечения срока договора и т. п.
выбытие по обстоятельствам	личное желание, семейные обстоятельства, прогулы и другие причины, не предусмотренные законом

2.3. Система трудовых показателей может быть представлена пятью функциональными и одной интегральной системами. В соответствии с комплексной системой трудовых показателей. Установите соответствие.

1-я подсистема «Рабочая сила»	
Экстенсивные показатели	Интенсивные показатели
Численность персонала Структура персонала по категориям, подразделениям, уровню квалификации и др. Изменение численности и структуры персонала	Коэффициент сменности Доля занятых тяжелым физическим трудом Доля занятых на непрестижных работах Доля занятых во вредных условиях труда Уровень травматизма Уровень заболеваемости Коэффициент текучести Коэффициент абсентеизма

2.4. Система трудовых показателей может быть представлена пятью функциональными и одной интегральной системами. В соответствии с комплексной системой трудовых показателей. Установите соответствие.

2-я подсистема «Рабочее время»	
Экстенсивные показатели	Интенсивные показатели
Баланс рабочего времени одного работника Внутрисменные потери рабочего времени Целодневные потери рабочего времени Потери рабочего времени за счет обесценивания труда (брак, отклонение от нормальных условий технологии и производства, нарушения трудовой дисциплины и пр.)	Резервы уплотнения рабочего дня Сокращение затрат времени на перерывы, связанные с неблагоприятными условиями труда

2.5. Различают виды дисциплины труда. Установите соответствие.

трудовая	соблюдение порядка работы, должностных обязанностей, распоряжений руководителей
технологическая	соблюдение требований к выполнению технологических операций, предусмотренных технологическим процессом

производственная	своевременное выполнение производственных заданий, соблюдение правил эксплуатации оборудования, правил охраны труда и техники безопасности, норм расхода сырья
------------------	--

### **БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ (ПКБ-2.И-10.В-1. ПКБ-2.И-6.В-1. ПКБ-2.И-5.В-1. ПКБ-2.И-4.В-1. ПКБ-2.И-3.В-3. ПКБ-2.И-3.В-1. ПКБ-2.И-1.В-1.)**

#### **3.1. Ознакомьтесь с ситуацией:**

Выполняя работы на высоте 7 м, слесарь-высотник Васильев, не надел каску, т.к. не нашел ее в своем личном шкафу. При выполнении работ, Васильев, сорвался с высоты и получил травмы не совместимые с жизнью. По каким причинам комиссия, расследующая происшествие, посчитала несчастный случай, виной Васильева?

**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 сформированности 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
0–36	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.			
37–49	Уровень владения компетенцией недостаточен для её 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.			
50–59	Уровень владения компетенцией посредственен для её 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.			
60–69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для её формирования в результате обучения по дисциплине.	удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«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.			
70–89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для её 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.			
90–94	Уровень владения компетенцией высокий для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	B (зачтено)

«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объёме, 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.

95–100	Уровень владения компетенцией превосходный для её формирования в результате обучения по дисциплине.	отлично (зачтено)	А (зачтено)
--------	---	----------------------	-------------

«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объёме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают 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, и о способности разрабатывать новые решения.