

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика и социология труда»
Б1.В.ДВ.02.01	Кафедра Бухгалтерского учета и аудита

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
Учебной дисциплины

**Экономика и социология труда**

Направления подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы  
**«Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»**

Уровень подготовки  
Бакалавриат

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная, заочная**

Екатеринбург, 2023

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Дата, протокол</i>
<b>Разработал:</b>	<i>Старший преподаватель</i>	<i>С.В. Радионова</i>	11.04.2023 протокол № 8 кафедры бухгалтерского учета и аудита
<b>Версия: 2.0</b>			<b>Стр 1 из 16</b>



## СОДЕРЖАНИЕ

### Введение

1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
  - 4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий
  - 4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин
  - 4.3. Детализация самостоятельной работы
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе программного обеспечения и информационных справочных систем
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Особенности обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья



## 1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы

**Цель изучения дисциплины** - формирование у студентов профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний о процессах, происходящих на предприятии, понять смысл социально-трудовых отношений и найти способы повышения производительности труда.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- знать основные понятия экономики и социологии труда;
- ориентироваться в социальных процессах в сфере труда, методах нормирования, проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда.

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Экономика и социология труда» относится к числу дисциплин по выбору.

Траектория формирования компетенций выделяет этапы формирования в соответствии с учебным планом, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования компетенций при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Изучение дисциплины «Экономика и социология труда» основывается на знаниях, полученных студентами при изучении дисциплин «Основы управления персоналом», «Управление социальным развитием персонала», «Менеджмент». Полученные знания, умения, навыки используются студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Экономика управления персоналом», «Управленческий учет и учет персонала», «Основы стратегического управления персоналом», государственная итоговая аттестация.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины студент должен приобрести следующие компетенции:

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ПК-10 Владеть знаниями организации труда персонала

В результате изучения дисциплины «Экономика и социология труда» обучающийся должен

### **Знать:**

- знает основные законы и закономерности функционирования экономики, основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач;
- знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда;



**Уметь:**

- применяет экономические знания при выполнении практических задач, обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;
- уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах;

**Владеть:**

- способен использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач;
- владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал;
- владеть навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами в области организации и оплаты труда персонала.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен получить знания и навыки для успешного освоения следующих трудовых функций и выполнения следующих трудовых действий (Профессиональный стандарт «*Специалист по управлению персоналом*» (утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022г. № 109н):

**Трудовая функция:** «Организация труда персонала».

**Трудовые действия:**

- разработка системы организации и нормирования труда персонала
- внедрение системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала
- выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда
- подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала
- подготовка предложений по формированию бюджета на организацию труда персонала
- определение эффективности работы системы организации и нормирования труда на рабочих местах

**Трудовая функция:** «Организация оплаты труда персонала».

**Трудовые действия:**

- разработка системы оплаты труда персонала
- формирование бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
- внедрение системы оплаты труда персонала
- подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала



### 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	курс	курс	курс
	3	3	4
Контактная работа* (всего)	74,35	27,35	76,35
В том числе:			
Лекции	32	12	32
Лабораторные работы (ЛР)			
Практические занятия (ПЗ)	32	12	32
Групповые консультации	10	3	12
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,35	0,35	0,35
Курсовая работа (проект) (защита)			
Самостоятельная работа (всего)	141,65	188,65	139,65
В том числе:			
Курсовая работа (проект) (выполнение)			
<i>Общая трудоёмкость, час</i>	216	216	216
<i>зач.ед.</i>	6	6	6
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

### 4. Содержание дисциплины

Труд как социально-экономическая категория. Трудовой потенциал общества, организации, человека. Рынок труда. Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Качество трудовой жизни. Экономическая сущность организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие. Анализ и планирование трудовых показателей. Оценка эффективности и производительности труда. Социологическое знание как основа социологии труда. Труд и личность. Трудовая организация как вид социальной общности. Трудовая мобильность. Социальный контроль в сфере труда. Лидерство в трудовых организациях. Трудовая деятельность как социальный институт. Социологические исследования процессов труда. Основы кадровой политики и кадрового планирования.



#### 4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий

##### 4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Теоретические основы экономики и социологии труда</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>26</b>
	Тема 1. История трудовых отношений. Труд как важнейший социально-экономический элемент в жизнедеятельности человека и общества	4	4	18	26
<b>2</b>	<b>Спрос и предложение на рынке труда</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>26</b>
	Тема 2. Рынок труда	4	4	18	26
<b>3</b>	<b>Регулирование социально-трудовых отношений</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>52</b>
	Тема 3. Основы теории производительности и эффективности труда	4	4	18	26
	Тема 4. Регламентация и нормирование трудовой деятельности	4	4	18	26
<b>4</b>	<b>Организация трудовой деятельности. Социальное развитие и уровень жизни</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>69,65</b>	<b>101,65</b>
	Тема 5. Организация труда	4	4	18	26
	Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4	4	18	26
	Тема 7. Социальное развитие общества. Основы социального страхования	4	4	15,65	23,65
	Тема 8. Основы кадровой политики и кадрового планирования	4	4	18	26
5.	Групповые консультации				10
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	<b>Итого часов:</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>141,65</b>	<b>216</b>

##### 4.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы экономики и социологии труда	3	3	22	28
2.	Спрос и предложение на рынке труда	3	3	22	28
3.	Регулирование социально-трудовых отношений	3	3	48	54
4.	Организация трудовой деятельности.	3	3	96,65	102,65



	Социальное развитие и уровень жизни				
5.	Групповые консультации				3
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	Итого часов:	12	12	188,65	216

#### 4.1.3. Очно- заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы экономики и социологии труда	8	8	30	46
2.	Спрос и предложение на рынке труда	8	8	30	46
3.	Регулирование социально-трудовых отношений	8	8	30	46
4.	Организация трудовой деятельности. Социальное развитие и уровень жизни	8	8	49,65	65,65
5.	Групповые консультации				12
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	Итого часов:	32	32	139,65	216



#### 4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин Очная и заочная, очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)	Формы контроля*	Технологии интерактивного обучения** (очная/заочная)
1	Теоретические основы экономики и социологии труда	Тема 1. История трудовых отношений. Труд как важнейший социально-экономический элемент в жизнедеятельности человека и общества Труд как общественно полезная деятельность. Характеристика процесса труда. Социально-экономические категории труда	26/28/46	УК-10,ПК-10	Устный опрос, письменная работа, решение индивидуальных ситуационных задач	Работа в группах
2	Спрос и предложение на рынке труда	Тема 2. Рынок труда Рынок труда и условия его формирования. Занятость как социально-экономическая категория: ее виды и формы. Гибкие формы занятости. Социально-экономическая сущность безработицы. Экономическая и социальная политика в сфере социально-трудовых отношений	26/28/46	УК-10,ПК-10	Устный опрос, письменная работа, решение индивидуальных ситуационных задач	Работа в группах
3	Регулирование социально-трудовых отношений	Тема 3. Основы теории производительности и эффективности труда Понятие производительности, интенсивности и эффективности труда. Показатели и методы измерения	52/54/46	УК-10,ПК-10	Устный опрос, письменная работа, решение индивидуальных ситуационных задач	Работа в группах





		производительности и эффективности труда. Индексы выработки. Трудовой метод. Стоимостной метод. Факторы и условия роста производительности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Трудоемкость продукции				
		Тема 4. Регламентация и нормирование трудовой деятельности Сущность нормирования труда. Изучение затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени. Виды норм труда. Методы изучения затрат рабочего времени. Нормирование труда на современном этапе				
4	Организация трудовой деятельности. Социальное развитие и уровень жизни	Тема 5. Организация труда Понятие и функции организации труда на предприятии. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест. Проектирование рациональных приемов и методов труда Тема 6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основные понятия и проблемы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы. Регулирование заработной платы в условиях рынка. Основы мотивации и	101,65/102,65/ 65,65	УК-10,ПК-10	Устный опрос, письменная работа, решение индивидуальных ситуационных задач	Работа в группах



	<p>стимулирования труда</p> <p>Тема 7. Социальное развитие общества. Основы социального страхования Объектом страховой защиты различных видов социального страхования является риск утраты заработной платы (доходов) у трудозанятого населения и риск нести дополнительные расходы, связанные с лечением. Виды, субъектный состав и круг общественных отношений, сходных между собой по причинам возникновения материальной необеспеченности лиц наемного труда и самозанятого населения, объединяет такая универсальная социально-экономическая и правовая категория, как «социальный риск».</p> <p>Тема 8. Основы кадровой политики и кадрового планирования Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.</p>				
--	--	--	--	--	--



### 4.3. Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы		
			очное	заочное	очно-заочное
1.	Теоретические основы экономики и социологии труда	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	18	22	30
2.	Спрос и предложение на рынке труда	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	18	22	30
3.	Регулирование социально-трудовых отношений	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	36	48	30
4.	Организация трудовой деятельности. Социальное развитие и уровень жизни	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	69,65	96,65	49,65

### 5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Экономика и социология труда»/ сост. Радионова С.В.,– Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2023

### 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### 6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

##### Приложение 1 к рабочей программе

### 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1) Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489450>

2) Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489676>

3) Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-



2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491777>

б) дополнительная литература:

1) Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493029>

2) *Одегов, Ю. Г.* Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488926>

## 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1) интернет-ресурсы библиотеки:

- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
- электронный каталог Web ИРБИС;

*электронные библиотечные системы:*

- ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
- ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
- ЭБС «Рукопт» - Режим доступа: <http://lib.rucont.ru>
- ЭБС «IPR BOOK» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>
- доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) Справочная правовая система «Консультант Плюс»

3) система ЭИОС на платформе Moodle.

4) Профессиональные базы данных:

- HeadHunter – <https://ekaterinburg.hh.ru>;
- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/) (Рынок труда, занятость и заработная плата);

– международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям – AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>

– базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru>

5) Материалы электронных порталов и журналов:

- Информационный портал по управлению персоналом HRdocs – <http://hrdocs.ru>;
- Журнал «Справочник кадровика» – <https://e.spravkadrovika.ru>;
- Журнал «Кадровое дело» – <https://www.kdelo.ru>;

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.



Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к экзамену), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

Применение электронного обучения: обучение возможно с применением электронных и дистанционных технологий.

#### **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно- иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

##### **Программное обеспечение:**

- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalizatiom get Genuine (объем 168);  
Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.



- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071.

**Информационная справочная система:**

- Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).
- Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

**11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
Учебная лаборатория «Центр интерактивного обучения и мультимедийных технологий» для проведения лабораторных занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4414	Аудитория, оснащенная столами и стульями. Переносные: - мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации. Рабочие места, оснащенные компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно-образовательную среду.  Оборудование и программное обеспечение - в соответствии с паспортом лаборатории	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071 - Комплект программ для инвестиционного и финансового анализа «Альт-Инвест» пакет «Учебный класс» («Альт-Инвест 8 Сумм», «Альт-Финансы 3»), Лицензионный договор №6-20-012 от 21.07.2020 до 21.07.2030 (Срок действия договора 10 лет). - Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).
Самостоятельная работа		



Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитории, оснащенные столами и стульями; переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор), рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно-образовательную среду.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071
--	---	---

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: к. 4412а

## 12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случае зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готовом виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;
- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;
- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;



Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.

Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).
- индивидуальные беседы;
- мониторинг (опрос, анкетирование).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.





## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ  
ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ПРОГРАММЫ**

Индекс компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины			
		1	2	3	4
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	+	+	+	+
ПК-10	Владеть знаниями организации труда персонала	+	+	+	+

**2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ  
КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,  
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ****2.1. Шкала академических оценок освоения дисциплины**

Виды оценок	Оценки			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Академическая оценка по 4-х бальной шкале (экзамен)				

**2.2 Текущий контроль**

Индекс	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-10	знает основные законы и закономерности функционирования экономики, основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач. УК.-10.3. способен использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	1-4	Обучающие должны знать основные законы и закономерности функционирования экономики, основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	п. 3.2	п. 3.2	п. 3.2
	применяет экономические знания при выполнении практических задач, обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	1-4	Уметь применять экономические знания при выполнении практических задач, обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Письменная работа	п. 3.3	п. 3.3	п. 3.3



	способен использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	1-4	Владеть навыками использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Решение индивидуальных ситуационных задач	п. 3.4	п. 3.4	п. 3.4
ПК-10	знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	1-4	Обучающие должны знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	п. 3.2	п. 3.2	п. 3.2
	уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	1-4	Уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Письменная работа	п. 3.3	п. 3.3	п. 3.3
	владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	1-4	Владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Решение индивидуальных ситуационных задач	п. 3.4	п. 3.4	п. 3.4

**2.3. Промежуточная аттестация**

индекс	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
УК-10	знает основные законы и закономерности функционирования экономики, основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных и социальных задач. способен использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	применяет экономические знания при выполнении практических задач, обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	способен использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1



ПК-10	знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1



## 2.4 Критерии оценки на экзамене (тестовые задания)

Результат экзамена	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)	Показатель оценки сформированности компетенции
Высокий уровень «Отлично»	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов расчетов или экспериментов	Обучающийся набрал не менее 90% правильных ответов на тестовые задания
Повышенный уровень «Хорошо»	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты расчетов или эксперимента	Обучающийся набрал не менее 80% правильных ответов на тестовые задания
Пороговый уровень «Удовлетворительно»	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой	Обучающийся набрал не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
«Неудовлетворительно»	оценка «неудовлетворительно» выставляется если при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного задания из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на тестовые задания

## 2.5. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
Базовый уровень (хорошо)	выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе;
Пороговый уровень (удовлетворительно)	выставляется студенту, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала.

**2.6. Критерии оценки письменной работы**

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

**2.7. Критерии оценки решения индивидуальных ситуационных задач**

Оценка	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	1) полное раскрытие вопроса; 2) указание точных названий и определений; 3) правильная формулировка понятий и категорий; 4) самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; 5) использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и др.



	других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

## 2.8. Процедура оценка

### 2.8.1. Работа в семестре (прохождение контрольных точек)

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Устный опрос	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
2.	Письменная работа	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
3.	Решение индивидуальных ситуационных задач	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

Показатель оценки сформированности компетенции: не ниже порогового.

### 2.8.2. Промежуточная аттестация

Экзамен проводится в форме итогового тестирования

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Экзамен (тестовые задания)	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень





**3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И КЛЮЧИ (ОТВЕТЫ) К КОНТРОЛЬНЫМ ЗАДАНИЯМ, МАТЕРИАЛАМ, НЕОБХОДИМЫМ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ**

**3.1. Тестовые задания**

1. Что такое труд? (Укажите неправильный ответ)
  - а. Целенаправленная и легитимная деятельность.
  - б. Производство материальных и духовных благ, связанная с созиданием.
  - в. Инстинктивная деятельность, а также деятельность, не
  - г. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
  
2. Что понимают под эффективностью труда? (Укажите неправильный ответ)
  - а. Производительность труда.
  - б. Прирост национального дохода.
  - в. Фондоотдача.
  - г. Фондоёмкость
  
3. Методы измерения производительности труда на предприятии? (Укажите правильный ответ)
  - а. Натуральный, стоимостной, трудовой.
  - б. Факторный, сравнительный.
  - в. Индексный, аналитический.
  - г. Отраслевой, региональный.
  
4. Каковы составные части организации оплаты труда? (Укажите правильный ответ)
  - а. Нормирование и тарифное нормирование труда. б.
  - б. Нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда.
  - в. Тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда.
  - г. Формы и системы оплаты труда.
  
5. Какова роль премирования в организации оплаты труда? (Укажите правильный ответ)
  - а. Премирование является надбавкой к получаемой заработной плате.
  - б. Способствует повышению эффективности труда и производства, увеличивает заработную плату.
  - в. Снижает прибыль предприятия и повышает заработную плату.



- г. Снижает себестоимость продукции и повышает прибыль предприятия.
6. Каковы составные части простого процесса труда? (Укажите неправильный ответ)
- Объект труда.
  - Средства труда.
  - Организация труда.
  - Предмет труда.
7. Каковы факторы повышения эффективности труда? (Укажите правильный ответ)
- Рост числа работающих.
  - Организация труда и производства.
  - Материалоемкость продукции.
  - Объемы потребляемого сырья.
8. Какие существуют факторы изменения производительности труда? (Укажите неправильный ответ)
- Материально-технические.
  - Организационно-экономические.
  - Производственные.
  - Социально-психологические.
9. Каковы элементы тарифного нормирования оплаты труда рабочих? (Укажите правильный ответ)
- Тарифные ставки, тарифные сетки.
  - Тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник.
  - Тарифные ставки, должностные оклады.
  - Тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты.
10. Каковы основные задачи планирования труда? (Укажите неправильный ответ)
- Улучшаются использование основных фондов.
  - Разрабатываются мероприятия по повышению эффективности труда.
  - Определяется трудоемкость производственной программы по выпуску продукции, оказанию услуг или выполнению работ.
  - Определяется потребность в численности персонала по всем категориям, профессиям, уровню квалификации.
  - Обосновываются средства на оплату труда всех категорий работников.



11. Каковы функции труда в обществе? (Укажите неправильный ответ)

- а. Удовлетворение потребностей человека.
- б. Формирование общественного богатства и развитие общества.
- в. Развитие общественного прогресса, науки, культуры
- г. Формирование самого человека, способ самовыражения личности,
- д. Затраты общественно - необходимого труда на производство единицы продукции.

12. Что понимают под производительностью труда? (Укажите правильный ответ)

- а. Уровень электровооруженности труда.
- б. Уровень автоматизации производства.
- в. Способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости.
- г. Качество выпускаемой продукции.

13. Что понимают под научно-техническим прогрессом (НТП), как основе развития материально-технических факторов? (Укажите неправильный ответ)

- а. Комплексную механизацию, автоматизацию, компьютеризацию промышленности.
- б. Систематизацию промышленности.
- в. Электрификацию промышленности.
- г. Внедрение новых технологий.
- д. Химизацию промышленности.

14. Чем объясняется дифференциация заработной платы? (Укажите правильный ответ)

- а. Несовершенная конкуренция.
- б. Ценностью и квалификацией труда.
- в. Соотношением спроса и предложения на данную профессию.
- г. Доходом предприятия.
- д. Экономическим развитием общества.

15. Каковы методы планирования производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Факторный.
- б. За счет снижения трудоемкости.
- в. Индексный.
- г. За счет снижения материалоемкости продукции и повышения качества.



16. Какие различают разновидности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Свободный, принудительный.
- б. Региональный, отраслевой, производственный.
- в. Индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный.
- г. Умственный, физический, тяжелый, легкий.

17. Что понимают под уровнем производительности труда? (Укажите правильный ответ)

- а. Прибыль.
- б. Фондовооруженность труда.
- в. Фондоотдача, фондоемкость.
- г. Выработка на одного работающего (рабочего).

18. Какова классификация резервов роста производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Общегосударственные.
- б. Отраслевые, межотраслевые.
- в. Непроизводительные.
- г. Региональные.
- д. Внутрипроизводительные.

19. Чем характеризуется сдельная форма оплаты труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Количеством отработанного времени.
- б. Количеством изготовленной продукции,
- в. Количеством оказанных услуг.
- г. Расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени или нормы выработки.

20. Как осуществляется планирование средств на оплату труда на предприятии? Укажите неправильный ответ.

- а. Планированием фонда основной заработной платы рабочих.
- б. Планированием фонда дополнительной заработной платы рабочих.
- в. Планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия.
- г. Планированием фонда основной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.
- д. Планированием фонда дополнительной заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих.



21. Что такое труд? (Укажите неправильный ответ)

- а. Инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием.
- б. Способность удовлетворять потребности и быть востребованным.
- в. Целенаправленная и легитимная деятельность.
- г. Производство материальных и духовных благ.

22. Что понимают под показателями производительности труда? (Укажите правильный ответ)

- а. Нормирование труда.
- б. Рост числа рабочих.
- в. Выработка, трудоемкость.
- г. Коэффициент сменности.

23. Какова классификация внутрипроизводственных резервов роста производительности труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Снижение трудоемкости.
- б. Интенсивность труда.
- в. Улучшение использование рабочего времени.
- г. Улучшение структуры кадров.

24. Чем характеризуется повременная форма оплаты труда? (Укажите неправильный ответ)

- а. Количеством отработанного времени.
- б. Тарифной ставкой.
- в. Должностным окладом.
- г. Количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

25. Какие методы используются при образовании средств на оплату труда структурных подразделениях предприятия? (Укажите неправильный ответ)

- а. В зависимости от получаемого дохода.
- б. На основе установленных расчетных цен.
- в. По коэффициенту трудового вклада.
- г. Прямым счетом.
- д. За счет роста объема потребляемого сырья.

26. Сдельная расценка - это есть (Укажите правильные ответы)

- а. Отношение часовой тарифной ставки и часовой нормы выработки.
- б. Отношение месячной тарифной ставки и нормы времени.
- в. Произведение часовой тарифной ставки и нормы времени.
- г. Произведение месячной тарифной ставки и нормы выработки.



27. Каковы возрастные границы трудоспособного населения? (Укажите правильный ответ)

- а. Мужчины и женщины – 16-59 лет включительно.
- б. Мужчины – 16-60 лет и женщины – 16-55 лет.
- в. Мужчины – 16-65 лет и женщины – 16-60 лет.
- г. Мужчины и женщины – 16-55 лет.

28. Основой модели рынка труда Д.Рикардо является:

- а) естественная цена труда;
- б) заработная плата как выражение стоимости рабочей силы;
- в) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату», и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы»;
- г) переход от неполной занятости к полной.

29. Какие составляющие входят в индекс развития человеческого потенциала? (Укажите неправильные ответы)

- а. Уровень здоровья населения.
- б. Уровень образования населения.
- в. ВВП на душу населения.
- г. Уровень безработицы среди экономически активного населения.
- д. Уровень преступности в стране.

30. Как рассчитать уровень безработицы в стране? (Укажите правильный ответ)

- а. Отношение числа безработных к численности экономически активного населения.
- б. Отношение числа экономически неактивного населения к общей численности населения страны.
- в. Отношение числа безработных к численности трудовых ресурсов.
- г. Отношение экономически неактивного населения к численности экономически активного населения.

31. Что произойдет с трудоемкостью единицы продукции, если объем продукции увеличится на 2%, а затраты времени на изготовление этой продукции снизятся на 2%:

- а. Не изменится;
- б. Снизится на 3,9%;
- в. Снизится на 2%.



32. Какие из перечисленных элементов включаются в прямую заработную плату:

- а. Оплата учебных отпусков;
- б. Оплата отработанного времени по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;
- в. Оплата ежегодных отпусков.

33. Какой из перечисленных фондов времени подвергается более детальному изучению на предприятии:

- а. Табельный;
- б. Календарный;
- в. Максимально возможный.

34. Какой из перечисленных методов измерения уровня производительности труда является наиболее универсальным:

- а. Условно-натуральный;
- б. Трудовой;
- в. Стоимостной;
- г. Натуральный.

35. Какие из перечисленных выплат являются оплатой за неотработанное время:

- а. Оплата командировочных расходов;
- б. Расходы на профессиональное обучение работников;
- в. Оплата ежегодных отпусков;
- г. Оплата учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- д. Выплаты работникам, привлекаемым к выполнению государственных обязанностей.

36. Как определить среднемесячную номинальную (денежную) заработную плату:

- а. Фонд оплаты труда работников разделить на среднесписочную численность работников;
- б. Среднесписочную численность работников разделить на оплату труда;
- в. Фонд оплаты труда умножить на среднесписочную численность работников.

37. Коэффициент оборота по приему можно рассчитать как:



- а. Отношение числа работников, принятых за отчетный период, к среднесписочной численности работников за тот же период;
- б. Отношение числа работников, уволенных за отчетный период, к списочному числу работников за тот же период;
- в. Число работников по списку.

38. Номинальная заработная плата отличается от реальной на:

- а. Постоянную величину;
- б. Индекс потребительских цен;
- в. Определенное количество рублей.

39. Количество продукции, выработанной работниками увеличилось на 10%, а общие затраты рабочего времени снизились на 2%. В этом случае производительность труда:

- а. увеличилась на 12%;
- б. снизилась на 12,2%;
- в. увеличилась на 2,2%;
- г. уменьшилась на 2,2%.

40. Что является одним из важнейших критериев социальной рыночной экономики?

- а. приоритет социальной защиты, социальной справедливости перед экономической эффективностью;
- б. преимущественное развитие рынка и достижение экономической эффективности по сравнению с решением социальных вопросов;
- в. равноправное сочетание социальной справедливости и экономической эффективности.

41. На какой фазе воспроизводства рабочей силы особенно актуальна функциональная роль отраслей социально-культурной сферы (образования, здравоохранения, культуры и т.д.)?

- а. фазе производства (формирования) рабочей силы;
- б. фазе и распределения и обмена рабочей силы;
- в. фазе распределения (использования) рабочей силы.

42. На какой фазе воспроизводства рабочей силы особенно актуальна роль рынка труда?

- а. фазе производства (формирования) рабочей силы;
- б. фазе и распределения и обмена рабочей силы;
- в. фазе распределения (использования) рабочей силы.

43. Кого можно отнести к представителям классической теории занятости населения? (два правильных ответа)





- а. Адам Смит;
- б. Давид Рикардо;
- в. Жан-Батист Сей;
- г. Джон Мейнард Кейнс.

44. Кого можно отнести к представителям неоклассической теории занятости населения?

- а. Альфред Маршалл;
- б. Артур Сесиль Пигу;
- в. Карл Маркс;
- г. Милтон Фридман.

45. Укажите представителя монетаристского направления в развитии теории занятости.

- а. Милтон Фридмен;
- б. Артур Сесиль Пигу;
- в. Пол Самуэльсон;
- г. Роберт Солоу.

46. Чем объясняет классическая теория возможность полной занятости?

- а. сокращением прироста населения и трудовых ресурсов;
- б. стремлением людей к более полному удовлетворению своих потребностей;
- в. эластичностью соотношения цен и заработной платы и изменением ставки процента;
- г. ростом заработной платы и доходов;
- д. увеличением инвестиций.

47. Кто из перечисленных ученых является автором труда под названием «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.)?

- а. К. Маркс;
- б. А. Смит;
- в. А. Маршалл;
- г. М. Фридман.

48. Кого следует отнести к создателям трудовой теории стоимости?

- а. К. Маркс;
- б. Дж. М. Кейнс;
- в. А. Смит;
- г. Ж.-Б. Сей;
- д. А. Маршалл.



49. Кто из перечисленных экономистов считал, что высокий уровень заработной платы неизбежно уменьшает занятость населения и увеличивает безработицу?
- а. А. Маршалл;
  - б. К. Маркс;
  - в. А. Смит;
  - г. А. Пигу.
50. Автором какого научного труда является Карл Маркс?
- а. «Исследование о природе и причинах богатства народов»;
  - б. «Капитал»;
  - в. «Общая теория занятости, процента и денег»;
  - г. «Принципы экономической науки».
51. Рост органического строения капитала, согласно теории К. Маркса – это:
- а. увеличение доли затрат капитала на здания и сооружения;
  - б. увеличение доли постоянного капитала и уменьшение доли переменного;
  - в. увеличение его массы при неизменных ценах;
  - г. расширение источников его образования за счет отраслей и сфер.
52. Основу теории занятости Кейнса составляет:
- а. принцип эффективного спроса;
  - б. принцип эффективного предложения;
  - в. принцип равновесия спроса и предложения.
53. Сущность фискальной политики Кейнса, являющейся основным механизмом государственного регулирования экономики и преодоления безработицы, сводится к следующему:
- а. увеличению налогов;
  - б. сокращению расходов государственного бюджета;
  - в. сдерживанию роста цен;
  - г. сокращению затрат на социальные нужды;
  - д. увеличению расходов государственного бюджета и сокращению налогов.
54. Согласно теории А. Филипса (два правильных ответа) :
- а. высокая занятость возможна лишь при высокой инфляции;
  - б. высокая занятость возможна лишь при низкой инфляции;
  - в. низкая безработица возможна лишь при высокой инфляции;
  - г. низкая безработица возможна лишь при низкой инфляции.



55. Стагфляция характеризуется:

- а. ростом инфляции;
- б. одновременным увеличением инфляции и безработицы;
- в. ростом безработицы и уменьшением инфляции;
- г. уменьшением безработицы и увеличением инфляции;
- д. одновременным уменьшением инфляции и безработицы.

56. Монетаристы считают, что важнейшими факторами, определяющими уровень производства и занятости, является:

- а. объем и изменение инвестиций;
- б. сбалансированность государственного бюджета;
- в. предложение денег;
- г. снижение затрат на производство продукции;
- д. рост производительности труда.

57. Уровень реальной заработной платы есть:

- а. произведение номинальной заработной платы и банковской ставки процента;
- б. отношение номинальной заработной платы к уровню инфляции;
- в. отношение номинальной заработной платы к ставке рефинансирования Центробанка России.

58. Относится ли несвоевременная выплата заработной платы к основным критериям признания работника скрыто безработным?

- а. да;
- б. нет.

59. Правомерно ли деятельность домашних и личных подсобных хозяйств России связывать с теневой экономикой?

- а. правомерно;
- б. неправомерно;
- в. отчасти правомерно.

60. Каково соотношение понятий «теневая занятость» и «криминальная занятость»?

- а. идентичные понятия;
- б. «теневая занятость» - более широкое понятие;
- в. «криминальная занятость» включает в себя и понятие «теневая занятость».



61. Каково соотношение понятий «структурная» и «технологическая» безработица?

- а. понятия различные;
- б. понятия идентичные;
- в. структурная безработица включает в себя технологическую.

62. Латентная безработица образуется за счет формально имеющих, но неполно и неэффективно используемых в экономике.....(продолжите определение).

- а. работников;
- б. станков и оборудования;
- в. рабочих мест;
- г. безработных.

63. Транзитивная модель рынка труда характеризуется:

- а) ростом безработицы;
- б) изменением распределения рабочей силы по секторам экономики;
- в) глубокой территориальной дифференциацией занятости;
- г) формированием придерживаемого типа занятости;
- д) все ответы правильные.

64. Какая теоретическая модель отражала практику функционирования западноевропейского рынка труда до середины 1990-х годов:

- а) кейнсианская;
- б) неоклассическая;
- в) классическая;
- г) институциональная.

65. Какая черта не относится к транзитивной модели рынка труда:

- а) снижение заработной платы;
- б) эластичность спроса и предложения труда;
- в) расширение неформальной занятости;
- г) разрыв между общей и регистрируемой безработицей.

66. Для кейнсианской модели рынка труда целью является:

- а) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства;
- б) снижение транзакционных издержек на рынке труда;
- в) переход от неполной занятости к полной;
- г) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату» и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы».



67. Институциональная модель рынка труда обосновывает:

- а) колебание рыночной цены труда вокруг прожиточного минимума;
- б) динамику рыночного механизма вокруг полной занятости;
- в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе;
- г) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее воспроизводства.

68. Система пожизненного найма, которая может повлечь за собой невостребованность специфического, непереключаемого человеческого капитала на рынке труда характерна для:

- а) американской (англосаксонской) модели;
- б) западноевропейской (континентальной) модели;
- в) японской модели;
- г) меркантилистической модели.

69. Расширение теневой составляющей, монополистическая структура рынка труда, неэластичность предложения труда, низкая степень институционализации рынка труда характерны для:

- а) региональной модели рынка труда;
- б) трансформационной модели рынка труда;
- в) неоклассической модели рынка труда;
- г) классической модели рынка труда.

70. При каком уровне безработицы необходимо вмешательство государства:

- а) 2%;
- б) 5-6 %;
- в) 4%;
- г) нет правильного ответа.

71. Какие методы государственного обеспечения занятости не относятся к косвенным:

- а) фискальная политика;
- б) государственная финансовая политика;
- в) монетарная политика;
- г) правовое регулирование условий найма.

72. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два



периода?

73. Почему даже при одинаковом уровне нетрудового дохода величина резервной зарплаты у разных людей отличается. Покажите графически.

74. Опишите графически больше или меньше часов предпочтет работать человек в каждом из следующих случаев:

- а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;
- б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;
- в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода меньше, чем эффект замещения;
- г) ставка заработной платы растет, а эффект замещения меньше, чем эффект дохода.

### **3.2. Вопросы для устного опроса**

1. История трудовых отношений. Труд как важнейший социально-экономический элемент в жизнедеятельности человека и общества
2. Характеристика процесса труда
3. Социально-экономические категории труда
4. Рынок труда и условия его формирования
5. Занятость как социально-экономическая категория: ее виды и формы
6. Гибкие формы занятости
7. Социально-экономическая сущность безработицы
8. Экономическая и социальная политика в сфере труда и занятости
9. Основные теории производительности, интенсивности и эффективности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда.
10. Понятие производительности, интенсивности и эффективности труда. Показатели и методы измерения производительности и эффективности труда.
11. Трудоемкость продукции.
12. Регламентация и нормирование трудовой деятельности
13. Сущность нормирования труда. Виды норм труда
14. Изучение затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени.
15. Понятие и функции организации труда на предприятии.
16. Разделение и кооперация труда на предприятии.
17. Организация и обслуживание рабочих мест. Проектирование рациональных приемов и методов труда.



18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теории мотивации
19. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.
20. Основы социального страхования
21. Социальное развитие общества
22. Социальное развитие и уровень жизни
23. Качество жизни как критерий оценки социального развития общества
24. Микроклимат в коллективе
25. Формирование персонала предприятия

### **3.3. Письменная работа**

Темы:

1. История трудовых отношений. Труд как важнейший социально-экономический элемент в жизнедеятельности человека и общества
2. Характеристика процесса труда
3. Социально-экономические категории труда
4. Рынок труда и условия его формирования
5. Занятость как социально-экономическая категория: ее виды и формы
6. Гибкие формы занятости
7. Социально-экономическая сущность безработицы
8. Экономическая и социальная политика в сфере труда и занятости
9. Основные теории производительности, интенсивности и эффективности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда.
10. Понятие производительности, интенсивности и эффективности труда. Показатели и методы измерения производительности и эффективности труда.
11. Трудоемкость продукции.
12. Регламентация и нормирование трудовой деятельности
13. Сущность нормирования труда. Виды норм труда
14. Изучение затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени.
15. Понятие и функции организации труда на предприятии.
16. Разделение и кооперация труда на предприятии.
17. Организация и обслуживание рабочих мест. Проектирование рациональных приемов и методов труда.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теории мотивации
19. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.



20. Основы социального страхования
21. Социальное развитие общества
22. Социальное развитие и уровень жизни
23. Качество жизни как критерий оценки социального развития общества
24. Микроклимат в коллективе
25. Формирование персонала предприятия

Письменная работа студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель письменной работы состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Письменная работа должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура письменной работы:

1. Титульный лист;
2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически.

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу, свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

### **3.4. Тексты индивидуальных ситуационных задач**

Примите по основной работе на неопределенный срок в общество с ограниченной ответственностью «Ромашка» Иванова Сергея Петровича с 01.10.2020 г. на должность экономиста в финансовый отдел. Известно также, что в соответствии со штатным расписанием должностной оклад экономиста финансового отдела в ООО «Ромашка» 25000 рублей. По распоряжению директора ООО «Ромашка» Сидорова Виталия Ивановича всем вновь принимаемым сотрудникам устанавливается испытательный срок в максимальном размере, согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с вышеизложенной ситуацией заполните все пункты трудового договора (по прилагаемой форме) и приказа о приеме работника на работу.

В связи с освободившейся вакансией и заявлением Иванова С.П. оформите приказ о переводе с 01.06.2021 г. Иванова Сергея Петровича на





должность начальника финансового отдела с оплатой труда - 45000 рублей и ежемесячной надбавкой к заработной плате 5000 рублей.

Предоставьте Иванову С.П. с 01.08.2021 ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней. (Оформите соответствующий приказ).

Увольте Иванова С.П. по инициативе работника (собственному желанию) в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, заявление об увольнении по собственному желанию Ивановым С.П. было подано 01.12.2021 г.

Определите полагается ли Иванову Сергею Петровичу при увольнении выплата компенсации за неиспользованный отпуск или же он должен внести денежные средства в кассу ООО «Ромашка» в связи с использованными авансом днями отпуска. В каком размере? Поясните ответ.

Внесите все необходимые записи в трудовую книжку Иванова С.П.

### Ситуация 1

Вас избрали на должность незначительным большинством. Вы чувствуете себя в изоляции. Какие действия Вы предпримите в данной ситуации?

Варианты ответа:

- 1) собираю общее собрание и объясняю ситуацию, излагаю свою точку зрения;
- 2) не предпринимаю никаких мер, жду, пока все уладится само собой;
- 3) используя свое положение руководителя, «изолирую» и «подавляю» несогласных;
- 4) выявляю мнения всех сотрудников и стараюсь удовлетворить требования каждого;
- 5) что-то другое (раскрыть свою точку зрения).

### Ситуация 2

Бухгалтер отвечает своему начальнику на замечание, что необходимо переделать отчет: «Я уже давно работаю на этой должности и не помню случая, чтобы меня заставляли переделывать мой отчет. Вы первый, кто это сделал. Возможно, в работе есть какие-то неточности, никто от них не застрахован. Но переделывать все!..» Что руководитель должен ответить в данной ситуации?

Варианты ответа:

- 1) «Вы считаете, что несправедливо заставлять Вас устранять ошибки?»;
- 2) «Надеюсь, Вы проверили отчет перед тем, как показать его мне?»;



- 3) «Вам кажется, что Вас обвиняют за мелкие неточности?»;
- 4) «Вы считаете, что я слишком придираюсь?»;
- 5) что-то другое (обоснуйте свою точку зрения).

#### Ситуация 3

Вы стали руководителем эффективно функционирующего трудового коллектива. Считаете, что надо поддерживать налаженный ритм работы. Как Вы будете себя вести в дальнейшем?

#### Варианты ответа:

- 1) строго регламентирую работу подчиненных, осуществлю контроль;
- 2) убеждаю работников в необходимости сохранять взятый темп работы;
- 3) создаю условия для инициативы;
- 4) постоянно совещаюсь с руководителями отделов;
- 5) что-то другое (объясните свою точку зрения).

#### Ситуация 4

Вы стали руководителем того подразделения (фирмы), где Вы начинали работать еще молодым специалистом. Некоторые работники еще помнят те времена и обращаются к Вам на «ты» или по имени. Что Вы сделаете?

#### Варианты ответа:

- 1) с глазу на глаз попросите каждого из них в дальнейшем обращаться к Вам на «Вы» и по имени-отчеству;
- 2) выскажите эту просьбу вслух на первом же совещании;
- 3) сохраните эту привилегию для «ветеранов» подразделения, решительно пресекая проявления такой фамильярности со стороны остальных;
- 4) оставите все как есть;
- 5) какое-то другое решение (обоснуйте свое мнение).

#### Ситуация 5

Всякий раз, когда Вы ведете серьезный разговор с одной из Ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, Вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, Вы расстраиваетесь и злитесь.

Вопрос: Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?



ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

Фонды оценочных средств по дисциплине  
«Экономика и социология труда»



#### 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

##### 4.1 Методические указания по проведению текущего контроля

##### 4.1.1. Устный опрос

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения каждой темы раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Вопросы устного опроса
6.	Время проведения опроса	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

##### 4.1.2 Письменная работа

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории



4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Письменная работа
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

#### ***4 1.3. Решение индивидуальных ситуационных задач***

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Практическая ситуаций
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса



11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
-----	-----------------------	---

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.