Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Директор

Дата подписания: 28.11.2022 15:08:08 Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954caac05ea7d4f32eb8d7d6b3cu99de6d904bdad94addanby05jjero образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»

Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри Кафедра экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.01 Культурология

для программы бакалавриата по направлению подготовки: 38.03.01 Экономика Направленность: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная (ОЗ-Б-ЭТ-22(5)

Автор: Акинин М.А., к.и.н., доцент кафедры ЭиСГД, e-mail: akininm@mail.ru РЕКОМЕНДОВАНО ОДОБРЕНО ПРОВЕРЕНО Представитель кафедры Представитель разработчика кафедры ЭиСГД Ажи Нормоконтроль в составе /Д.М.Блайвае/ ОПОП пройден Заведующий кафедрой Заведующий кафедры Специалист УМО разработчика Эшиг Пом /С.И.Саввинова/ ЭиСГД /Т.А.Ахмедов/ /Т.А.Ахмедов/ 20 22 Γ. «23» протокол № /9 протокол № OT « 6 » Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП Зав. библиотекой Председатель УМС / Л.А.Яковлева/ Н.С.Булгатова/ протокол УМС № 12 от «26» 20 22 г.

1. АННОТАЦИЯ к рабочей программе дисциплины Б1.В.01 Культурология

Трудоемкость 2 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Целью освоения дисциплины «Культурология» является формирование у студентов систематических сведений о сущности феномена культуры, ее структуре, типологии и динамике, об основных тенденциях развития мировой и отечественной культуры; формирование интереса к творческой и практической деятельности, потребности в постоянном самообразовании; социальных, этических и эстетических ориентиров, необходимых для формирования гражданского общества.

Краткое содержание дисциплины: предмет культурологии, сущность и функции культуры, типология культур, индо-буддийский, арабо-исламский типы культуры, конфуцианскодаосистская культура, основные черты европейской культуры, основные черты и этапы развития Российского типа культуры. Культурно-образовательное пространство.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

П	TT	П
Планируемые	Наименование	Планируемые результаты обучения по
результаты освоения	индикатора	дисциплине
программы	достижения	
(содержание и коды	компетенций	
компетенций)		
УК-5	УК-5.1	Знать:
Способен воспринимать	Понимает место России в	-структуру и состав современного
межкультурное	мировой истории,	культурологического знания, последовательность
разнообразие общества в	интерпретирует общее и	культурно-исторических типов, методы
социально-	особенное в историческом	культурологических исследований, основные понятия
историческом, этическом	развитии России	культурологии, место и роль России в мировой культуре.
и философском	УК-5.2	Уметь:
контекстах	Осознает историчность и	- применять навыки культурологического
	контекстуальность	анализа.
	социальных феноменов,	Владеть:
	явлений и процессов	- способностью использования
	УК-5.3	культурологических знаний на практике;
	Имеет представление о социально значимых	- культурой мышления, пользоваться способностями к обобщению, анализу, восприятию информации,
	проблемах, явлениях и	постановке цели и выбору путей её достижения.
	процессах	постановке цели и выоору путеи ее достижения.
	УК-5.4	
	Демонстрирует навык	
	сознательного выбора	
	ценностных ориентиров,	
	формирует и отстаивает	
	гражданскую позицию	
	УК-5.5	
	Проявляет разумное и	
	уважительное отношение	
	к многообразию	
	культурных форм	
	самоопределения	
	человека, к историческому	
	наследию, культурным и	
	религиозным традициям	
	народов и социальных	

ирупп
УК-5.6
Проявляет толерантное
отношение к
многообразию культурных
форм самоопределения
человека, к историческому
наследию, культурным и
религиозным традициям
народов и социальных
групп

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование	Семес	Индексы и наименования учебных дисциплин	
	дисциплины (модуля),	тр	(модулеї	й), практик
	практики	изучен	на которые опирается	для которых содержание
		ия	содержание данной	данной дисциплины
			дисциплины (модуля)	(модуля) выступает опорой
Б1.В.01	Культурология	4	Б1.О.02 История	Б1.О.01 Философия
			(история России,	
			всеобщая история)	

1.4. Язык преподавания: русский.

2. Объем дисциплиныв зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана:

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.01 Куль	стурология	
Курс изучения	2		
Семестр(ы) изучения	4		
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Заче	ет	
Курсовой проект/ курсовая работа (указать вид работы при наличии в учебном плане), семестр выполнения			
Трудоемкость (в ЗЕТ)	2		
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	72		
№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:	Объем аудиторной работы, в часах	Вт.ч. с применением ДОТ или ЭО ¹ , в часах	
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	26	·	
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	8		
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:			
- семинары (практические занятия, коллоквиумыи т.п.)	16		
- лабораторные работы			
- практикумы			
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	2		
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)	46		
№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)			

¹Указывается, если в аннотации образовательной программы по позиции «Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения» указан ответ «да».

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

	Всего						Часы				
	часов	Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	CPC
Предмет культурологии (Тема 1)	10	2		2							6
Сущность и функции культуры (Тема 2)	9	1		2							6
Типология культур (Тема 3)	9	1		2							6
Индо-буддийский, арабо- исламский типы культуры. Конфуцианско-даосистская культура. (Тема 4)	10	1		2							7
Основные черты европейской культуры (Тема 5)	10	1		2							7
Основные черты и этапы развития Российского типа культуры (Тема 6)	11	1		3							7
Культура инженерной деятельности (Тема 7)	13	1		3						2	7
Итого за 4 семестр	72	8		16						2	46

3.2. Содержание тем программы дисциплины

Тема 1. Предмет культурологии. Предмет, цель и задачи изучения культурологии. Функции культурологии

Тема 2. Сущность и функции культуры. Культура, как совокупность устойчивых форм человеческой деятельности. Понятие культуры и ее функции. Материальная и духовная культуры.

Тема 3. Типология культур. К проблеме типологизации культур. Основные варианты типологизации культуры. Субкультуры. Массовая и элитарная культуры. Контркультуры.

Тема 4. Индо-буддийский, арабо-исламский типы культуры. Особенности восточной и западной культуры. Индо-буддистская культура. Конфуцианско-даосистская картина мира и

ее социальный характер. Система ценностей. Морально-примиренческое отношение к миру. Искусство Китая. Исламская культура.

- **Тема 5. Основные черты европейской культуры.** Истоки европейской культуры. Основные ее черты. Влияние европейской культуры на формирование мировой культуры.
- **Тема 6. Основные черты и этапы развития Российского типа культуры.** Истоки славянской культуры. Христианизация и культура древней Руси. Русская культура XIV —XVII вв. Русская культура XVIII- XX вв. Современная культура России.
- **Тема 7. Культура инженерной деятельности.** Инженерное мышление, исследовательская деятельность. Современная культура инженерной деятельности и современная культура инженерного образования.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии наряду с активными и интерактивными технологиями.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисицплине

СодержаниеСРС

		7 1 <u>I</u>		
No॒	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо-	Формы и методы контроля
			часах)	
1.	Предмет культурологи	Подготовка к практическому	6	Практическое занятие,
	(Тема 1)	занятию		тестирование
		Выполнение аттестационной работы		
2.	Сущность и функции	Подготовка к практическому	6	Практическое занятие,
	культуры (Тема 2)	занятию		тестирование
	, ,	Выполнение аттестационной работы		1
3.	Типология культур (Тема	Подготовка к практическому	6	Практическое занятие,
	3)	занятию		тестирование
		Выполнение аттестационной работы		ree imp e buille
4.	Индо-буддийский, арабо-	Подготовка к практическому	7	Практическое занятие,
٦.	исламский типы	занятию	,	тестирование
				тестирование
	культуры.	Выполнение аттестационной работы		
	Конфуцианско-			
	даосистская культура.			
	(Тема 4)		_	
5.	Основные черты	Подготовка к практическому	7	Практическое занятие,
	европейской культуры	занятию		тестирование
	(Тема 5)	Выполнение аттестационной работы		
6.	Основные черты и этапы	Подготовка к практическому	7	Практическое занятие,
	развития Российского	занятию		тестирование
	типа культуры (Тема 6)	Выполнение аттестационной работы		<u>-</u>
7.	Культура инженерной	Подготовка к практическому	7	Конспект лекций
	деятельности (Тема 7)	занятию		
	Итого за 4 семестр		46	
	Всего часов		46	

Аттестационная работа поверяет знание студентов по изученному разделу. Она проводится в форме тестирования.

Образец тестового задания:

- 1. Культурология как наука сложилась в:
- А) В последней трети XIX в.
- В) В начале XV в.
- С) В конце XVII в.
- Д) В первой половине XVI в.
- E) В середине XVIII в.
- 2. Культуру, как целостную систему, обычно принято делить на формы:
- А) Материальную и духовную
- В) Религию, искусство, образование
- С) Биологическую и духовную
- Д) Биологическую и физическую
- Е) Физическую и материальную
- 3. Сфера материально-производственной деятельности человека и её результаты это культура:
- А) Материальная
- В) Духовная
- С) Техническая
- Д) Этническая
- Е) Экологическая
- 4. Сфера духовного производства и его результаты это культура:
- А) Духовная
- В) Техническая
- С) Этническая
- Д) Экологическая
- Е) Материальная
- 5. Как называется подход к исследованию культуры с точки зрения ценностного её содержания:
- А) Аксиологический
- В) Аскетический
- С) Гедонистический
- Д) Коммуникативный
- Е) Диалогический
- 6. Какая из перечисленных функций культуры является основной, формирующей все остальные?
- А) Гуманистическая, человеко-творческая
- В) Информативно-трансляционная
- С) Ценностно-ориентирующая
- Д) Нормативно-регулятивная
- Е) Знаковая
- 7. Термин "реформация" в переводе с латинского означает:
- А) Преобразование
- В) Возрождение
- С) Процветание
- Д) Переворот
- Е) Приспособление

- 8. Древнегреческий поэт, которого по праву называют "отцом трагедии".
- А) Эсхилл
- В) Софокл
- С) Менадр
- Д) Аристофан
- Е) Еврипид
- 9. Понятие "полис" в культуре Древней Греции означало:
- А) Город-государство
- В) Страна
- С) Рынок
- Д) Политика
- Е) Крепость
- 10.Согласно О. Шпенглеру, цикл каждой культуры укладывается в один и тот же временной интервал. Он включает в себя четыре периода, назовете их:
- А) зарождение; расцвет; старение; смерть
- Б)смерть, зарождение, расцвет, старение
- В)младенчество, отрочество, юность, смерть
- Г)младенчество, расцвет, старение, смерть

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1.Работа над конспектом лекции

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессиональнозначимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, как проблемные в форме диалога (интерактивные).

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета которые использует преподаватель.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала.

5.2.Подготовка к практическому занятию

Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа:

- организационный,
- закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в просе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах.

Целесообразно готовиться к семинарским занятиям за 1- 2 недели до их начала. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам семинарских занятий.

5.3.Подготовка к тестированию

Тестирование является одним из качественных и объективных способов оценивания студентов. Тестирование — один из методов, который ставит всех обучающихся в равные условия, как в процессе контроля, так и в процессе оценки, практически исключая субъективизм преподавателя. Тестирование проводится на практическом занятии после изучение тем, в целях закрепления материала:

Предмет культурологи (Тема 1);

Сущность и функции культуры (Тема 2);

Типология культур (Тема 3);

Индо-буддийский, арабо-исламский типы культуры;

Конфуцианско-даосистская культура. (Тема 4);

Основные черты европейской культуры (Тема 5);

Основные черты и этапы развития Российского типа культуры (Тема 6);

Каждый тест состоит из 10 заданий. Всего запланировано 6 тестов.

Рейтинговый регламент по дисциплине:

No	Вид выполняемой учебной работы		Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие мероприятия)		баллов (min)	баллов (тах)	
	Испытания /	Время,			
	Формы СРС	час			
1	Практическое занятие	46	7 c/3*8=56	8 занятий *11 баллов=88 баллов	
2	Тестирование (аттестационная работа)		4	12 баллов	
	Количество баллов для зачета (min- max)	46	60	100	

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисицплине

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе в СВФУ зачет «ставится при наборе 60 баллов». Таким образом, процедура зачета не предусмотрена.

Коды	Показатель	Уровни освоения	Критерии оценивания	Оценка
оцениваемых	оценивания		(дескрипторы)	
компетенций	(по п.1.2.РПД)			
УК-5	Знать:	Зачет формируют	60-100 баллов	Зачтено
Способен	-структуру и состав	баллы по		
воспринимать	современного	рузультатам		
межкультурное	культурологического	выполнения		
разнообразие	знания,	тестирования и		
общества в	последовательность	беседы с		
социально-	культурно-	преподавателем		
историческом,	исторических типов,	Оценка		
этическом и	методы	определяется		
философском	культурологических	степенью полноты		
контекстах	исследований,	ответа и по итогам		
	основные понятия	тестирования. По		
	культурологии,	результатам		
	место и роль России	выставляется		
	в мировой культуре.	оценка «зачтено»		
	Уметь:	или «не зачтено».		
	- применять навыки	«Зачтено» ставится		
	культурологического	студенту, который		
	анализа.	полностью освоил		
	Владеть:	теоретическое		
	- способностью	содержание		
	использования	дисциплины,		
	культорологических	выполнил		
	знаний на практике;	абсолютное		
	- культурой	большинство		
	мышления,	учебных заданий и		
	пользоваться	демонстрирует		
	способностями к	высокие		
	обобщению,	результаты		
	анализу, восприятию	самостоятельной		
	информации,	работы.		
	постановке цели и	При ответе		
	выбору путей её	возможны		
	достижения.	незначительные		

	ошибки студента в деталях.		
	«Не зачтено» ставится студенту, который не выполнил более 50 % общего объема учебной работы, не разобрался в основных аспектах учебного курса.	0-59 баллов	Не зачтено

Критерии оценки практических занятий:

№ п/п	Критерии оценивания 1 темы	баллы
1.	Знание и понимание материала.	2,2
2.	Масштабность, глубина и оригинальность суждений.	2,2
3.	Аргументированность, взвешенность в изложении материала. Умение вести дискуссию и отстаивать свое мнение.	2,2
4.	Активность в обсуждении материала.	2,2
5.	Полнота проработки материала.	2,2
Итого		11

Критерий оценки тестов:

14 11 4 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1					
Процент правильных ответов 1 комплект тестов					
Критерии оценки теста	Оценка				
До 54 %	Неудовлетворительно 0				
55%-64%	удовлетворительно, 0,5 балла				
65%-84%	хорошо, 1 балл				
85%-100%	отлично, 2 балла				

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

В соответствии с п. 5.13 Положения о балльно-рейтинговой системе в СВФУ (утвержденный приказом ректором СВФУ 21.02.2018 г.), зачет «ставится при наборе не менее 60 баллов». Таким образом, процедура зачета не предусмотрена.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания на зачете

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	зачет
Цель процедуры	выявить степень сформированности компетенции УК-5
Локальные акты вуза,	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной
регламентирующие проведение	аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ
процедуры	19.02.2019 г.

	Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых направлена	студенты 2 курса бакалавриата
процедура	
Период проведения процедуры	Летняя экзаменационная сессия
Требования к помещениям и	-
материально-техническим	
средствам	
Требования к банку оценочных	-
средств	
Описание проведения процедуры	В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе в СВФУ), зачет
	«ставится при наборе 60 баллов». Таким образом, процедура зачета не
	предусмотрена.
Шкалы оценивания результатов	-
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать 60
	баллов, чтобы получить зачет.

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

Автор, название, место издания, издания, издания, издания, издания, иных информационных ресурсов Наприна иных информационных ресурсов Рекомендовано учебном отделов Напринатизуновник инрактикум для вузов / Ю.Н.Солоник. 3-е испр. и дол. М.Жадиснъетво Юрайт, 2022. 503 с. Кульутрология:учебник инрактикум для издание индентивного высшено образования вышенено образования выше		дисциплины									
1. Кульутрология: учебник практикум для вузов Кульутрология: учебник практикум для вузов Кульутрология: учебник практикум для вузов Кульутрология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по весм направлениям Рекомендовано Учебных заведений, обучающихся по вем направлениям Рекомендовано Учебных для студентов высших учебных для студентых заведений, обучающихся по груменным направлениям Рекомендовано расти на пределения по груменным для студентов высших учебных для студентов высших расти на пределений от для студентов высших расти на правения на пра	№	издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика	грифа, вид	кафедральна я библиотека и кол-во	издания: точка доступа к ресурсу (наименование ЭБС, ЭБ						
Кульугрология:учебник и практикум для вулов (М.Н.Солонин. — 3-е вспр. и доп. — м.:Издательство (Орайт, 2022. — 503 с.	Основная литература										
Культурология: учебник и практикум для вузов / H.Г.Багдасарян. — 3-е изд.переаб. и доп. — М.:Издательство Юрайт, 2022. — 410 с. Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по всем направлениям рекомендовано учебных для вузов/В.М.Дианова, Ю.Н.Солонин. — 4-е изд.перераб.и доп. — М.:Издательство Юрайт, 2022. — 471 Культурология: учебник для вузов/В.М.Дианова, Ю.Н.Солонин. — 4-е изд.перераб.и доп. — М.:Издательство Юрайт, 2022. — 471 Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающихся по гуманитарны м направлениям Культурология: учебник для качестве учебных заведений, обучающих заведений заведений заведений заведений заведений, обучающих заведений заведений заведений зав		практикум для вузов / Ю.Н.Солонин. – 3-е испр. и доп. – М.:Издательство Юрайт, 2022. –	Учебно- методическим отделов высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по всем направлениям		er/kulturologiya-	20					
3. Рекомендовано Учебнометодическим отделов высшего образования в качестве учебника для вузов/В.М.Дианова, Ю.Н.Солонин. — 4-е изд.перераб.и доп. — М.:Издательство Юрайт, 2022 471 высших учебных заведений, обучающихся по гуманмитарны м направлениям	2.	практикум для вузов / Н.Г.Багдасарян. — 3-е изд.переаб. и доп. — М.:Издательство	Учебно- методическим отделов высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по всем		er/kulturologiya-	20					
	3.	вузов/В.М.Дианова, Ю.Н.Солонин. — 4-е изд.перераб.и доп. — М.:Издательство Юрайт, 2022	Рекомендовано Учебно- методическим отделов высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманмитарны		er/istoriya- kulturologii-	20					
		Лопон		vna	I						

1.	Культурология: учеб.пособие для студ.вузов / под ред. Г.В.Драча 7 — е изд Ростов н/ Д: Феникс, 2005 571 с.	6	-	20
2.	Культурология: учеб.пособие для студ.вузов / под ред. А.Н.Марковойа 3 -е изд М.: ЮНИТИ, 2007 319 с.	11	-	20

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

- 1) Электронная информационно-образовательная среда ТИ (ф) СВФУ
- 2) ЭБС "ЮрайтООО №45-01/21 от 26.01.2021 г."Электронное изд-во ЮРАЙТ"https://urait.ru/
- 3) Доступ к электронным изданиям Научной Электронной Библиотеки №2342-12/21 от 20.12.2021 г.http://elibrary.ru OOO "РУНЭБ" www.elibrary.ru
- 4) ЭБС Университетская библиотека онлайн. №66-01/22 от 24.01.2022 г. ООО «Современные цифровые технологии" www.biblioclub.ru
- 5) Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий. №336-П/2345-12/21 от 20.12.2021 г. OOO "ИВИС" http://dlib.eastview.com

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Аудиторные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.№ А 507)	Перечень основного оборудования, учебнонаглядных пособий: Доска – (1 шт); Комплект мебели – (25 шт); Стол 1-тумбовый (ТИ (ф) СВФУ) – (1 шт); Стул – (1 шт); Проектор – (1 шт); Компьютер в комплекте Pentium 4 (монитор 19") – (1 шт); Экран – (1 шт).
2.	Аудиторные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.№ 306) Перечень основного оборудования, учебнонаглядных пособий:	Перечень основного оборудования, учебнонаглядных пособий: Аудиторная доска (1 шт.); Информационный стенд (2 шт); Ноутбук Asus (1 шт.); Столы (15 шт.); Стул (29 шт.); Стул (1 шт.); Стол преподавателя (1 шт.); Стул преподавателя (1 шт.).
3.	Подготовка к СРС	Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ), помещение для	Перечень основного оборудования, учебно- наглядных пособий: Стеллаж 2-сторонний металлический (1 шт.) Компьютер в комплекте Пентиум 4 (монитор

Шкаф двустворчатый (1 шт.)

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайдпрезентаций, электронного учебного пособия), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и СДО Moodle.

10.2. Перечень программного обеспечения

Предоставление телематических услуг доступа к сети Интернет (договор № 142005070 от 01.01.2020 г. на оказание услуг связи доступ в Интернет с АО "Компания ТрансТелеком". Срок действия документа: с "01" января 2020 г. по "31" декабря 2020 г.)

Предоставление телематических услуг (договор № 142004753 от 01.01.2020 г. об оказании услуг связи с АО "Компания ТрансТелеком". Срок действия документа: с "01" января 2020 г. по "31" декабря 2020 г.)

Лицензии

Лицензионное антивирусное программное обеспечение Dr. Web Enterprise Security Suite: Dr. Web Desktop Securit Suite (Комплексная защита) (договор на передачу прав № 350441-РАД (Лицензионное соглашение)) от 16.06.2020 г. ИП Иванов Айсен Александрович. Срок действия документа: 1 год).

Місгоsoft (Windows, Office) (договор на передачу прав № 370728-ОТС (Лицензионное соглашение) от 13.03.2020 г. с АО «Софт-лайн Трейд» на право использования программ для ЭВМ: Microsoft (Windows, Office). Срок действия документа: 1 год (копия).

Carlson Survey сетевая версия (договор на поставку программного обеспечения № 1757371 (Лицензионное соглашение) от 02.06.2020 г. с OOO «Лоцман». Срок действия документа: бесрочная (копия).

Договор на используемое программное обеспечение — годовая подписка на ZOOM бизнес с OOO «Айтек –Инфо», договор № 80/430-10/20 от 14.04.2020 г.

10.3. Перечень информационных справочных систем Не используются.

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 Культурология

Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА» Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.02 Экономика предприятия

для программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры Экономики и социальногуманитарных дисциплин, e-mail: dm.blaivas@svfu.ru

РЕКОМЕНДОВАНО	ОДОБРЕНО	ПРОВЕРЕНО
Представитель кафедры	Представитель кафедры	
ЭиСГД	12	Нормоконтроль в составе
/Д.М. Блайвас/	/Д.М. Блайвас/	ОПОП пройден
	Заведующий кафедрой	Специалист УМО
Заведующий кафедрой	FUCTO -	Duy 1 Knabryn K. A
ЭиСГД	A	- I igot gir
	/Т.А.Ахмедов/	«23» 05 2022 г.
/Т.А.Ахмедов/	протокол № 14	" <u>### 202@</u> 1.
протокол № 14	от «26» 05 202 2 г.	
от «_06» 05 / 2022	20	
Рекомендовано к утверждени	о в составе ОПОП	Зав. библиотекой
X DE YUEBHO-	A POC	G M
Председатель УМС МЕТОЛИЧЕСКИ	А. Яковлева	OUR IHI. Europa
протокол УМС № От « в »	2022 г.	"23" 05 2022r.
C of the transfer of another	7.0°/	20221.
SHAMOI - ORWAN	37/	

Нерюнгри 2022

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1.В.02 Экономика предприятия

Трудоемкость 9 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - изучение современного экономического механизма, обеспечивающего жизнедеятельность предприятия в условиях рынка и конкуренции для эффективного решения текущих и стратегических хозяйственных задач, а также формирование у студентов целостных, систематизированных знаний об организационно-экономических основахфункционирования предприятия, как основного хозяйствующего субъекта рыночнойэкономики.

Краткое содержание. Предприятие основное звено экономики. Производственная и организационная структура предприятий, типы производства. Организация производственного процесса. Производственная мощность предприятия. Основные фонды предприятия. Оборотные средства предприятия. Трудовые ресурсы и производительность труда. Оплата труда на предприятии. Планирование деятельности предприятия. Бизнес-план предприятия. Инновационная политика предприятия. Инвестиционная политика предприятия. Экономическая эффективность инвестиций. Качество и конкурентоспособность продукции. Себестоимость продукции. Прибыль и рентабельность. Ценообразование на предприятии. Финансы предприятия. Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия. Учет и аналитическая работа на предприятии.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способен осуществлять деятельность в области организации и нормирования труда (ПК-1) Способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников (ПК-2)	Способен к разработке тарифноквалификационной системы (ПК-1.2); способен к разработке норм труда (ПК-1.4); способен к применению норм труда (ПК-1.6). Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2)	Знать: основы функционирования предприятия в условиях рыночной экономики: систему показателей, характеризующих деятельность предприятий и трудовых процессов, виды норм труда; формы и системы оплаты труда, элементы систем оплаты труда. Уметь: рассчитывать, анализировать и интерпретировать показатели деятельности предприятия; определять показатели обеспеченности трудом, производительности труда, оплаты труда;

определять заработную плату при
различных системах оплаты труда,
фонд оплаты труда предприятия:
выбрать оптимальную систему
оплаты труда исходя из задач,
стоящих перед предприятием или
подразделением.
Владеть: методикой расчета
основных показателей,
характеризующих работу
предприятия;
методикой анализа трудовых
показателей;
навыками расчетов по
определению заработной платы
работника, фонда оплаты труда,
производительности труда.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование	Семестр	Индексы и наименования учебных дисциплин					
	дисциплины	изучения	(модуле	ей), практик				
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой				
Б1.В.0	Экономика	3, 4	Б1.О.15.01	Б1.В.07 Экономика труда				
2	предприятия		Микроэкономика	Б1.В.04 Организация и				
			Б1.О.08 Экономика	нормирование труда				
				Б1.В.ДВ.04.01				
				Контроллинг персонала				
				Б1.В.ДВ.04.02				
				Управление персоналом				
				Б1.В.ДВ.07.01				
				Организация				
				производства				

1.4. Язык преподавания: русский

2. Объем дисциплиныв зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана (гр. ОЗ-Б-ЭТ-22(5)):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.02 Экономика предприятия			
Курс изучения	2			
Семестр(ы) изучения	3, 4			
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен/э	кзамен		
Курсовая работа, семестр выполнения	4			
Трудоемкость (в ЗЕТ)	9 3 E	T		
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	324 (108	+216)		
№1. Контактная работа обучающихся с	Объем аудиторной	Вт.ч. с		
преподавателем (КР), в часах:	работы,	применением		
	в часах	ДОТ или Θ^{1} , в		
		часах		
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	75 (36+39)	-		
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	33 (17+16)	-		
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	33 (17+16)	-		
- семинары (практические занятия, коллоквиумы	33 (17+16)	-		
и т.п.)				
В т.ч. практическая подготовка	33			
- лабораторные работы	-	-		
- практикумы	-	-		
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы,	9 (2+7)			
консультации)				
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС)	177 (36-	+141)		
(в часах)				
№3. Количество часов на экзамены 72 (36+36)				

_

 $^{^{1}}$ Указывается, если в аннотации образовательной программы по позиции «Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения» указан ответ «да».

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по разделам и видам учебных занятий

Раздел	Всего		I	Контакт	гная р	абота	і, в ча	cax			Часы
	часов	Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	CPC
Тома 1. Продужения	6	2	ce	местр 2						1	2
Тема 1. Предприятие в условиях рыночной экономики	6	2		2							2
Тема 2. Организация производственного процесса на предприятии	16	3		3							10
Тема 3. Уставный капитал и имущество предприятия. Основные фонды предприятия.	16	4		4							8
Тема 4. Оборотные фонды и оборотные средства предприятия.	17	4		4						1	8
Тема 5. Трудовые ресурсы и производительность труда. Оплата труда напредприятии	17	4		4						1	8
Экзамен	36										36
Всего 1 семестр:	108	17	003.55	17						2	36+36
Тема 6. Себестоимость продукции. Прибыль и рентабельность	29	4	семе	4						1	20
Тема 7. Планирование деятельности предприятия и бизнес-план предприятия	25	2		2						1	20
Тема 8. Роль ценообразования на предприятии.	25	2		2						1	20
Тема 9. Инвестиции на предприятии.	29	4		4						1	20

Экономическая							
эффективность инвестиций.							
Тема 10. Оценка	29	4	4			1	20
эффективности							
хозяйственной деятельности							
предприятия.							
Курсовая работа	43					2	41
Экзамен	36						36
Всего 2 семестр:	216	16	16			7	141+36

Примечание: АР – выполнение аттестационных работ, КР – написание контрольной работы.

3.2. Содержание тем программы дисциплины

- **Тема 1. Предприятие в условиях рыночной экономики**. Предприятие как самостоятельный хозяйствующий субъект экономики. Виды предприятий. Внешняя среда предприятия. Непосредственное окружение или микросреда. Макроокружение. Правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия. Внутренняя среда предприятия. Общпя схема функционирования предприятий.
- **Тема 2. Организация производственного процесса на предприятии.** Элементы производственной деятельности. Производственная структура предприятий. Основные, вспомогательные и подсобные цехи. Участки цехов.Технологический и предметный принципу создания участков. Организационная структура предприятий. Линейные, функциональные, дивизиональные и адаптивные организационные структуры. Принципы построения организационной структуры управления
- **Тема 3. Уставный капитал и имущество предприятия. Основные фонды предприятия.** Капитал предприятия. Имущество предприятия. Оборотные и внеоборотные активы. Основные фонды. Оценка основных фондов. Износ и амортизация основных фондов. Производственная мощность. Показатели эффективности использования основных фондов.
- **Тема 4. Оборотные фонды и оборотные средства предприятия.** Оборотные средства предприятия, их сущность и необходимость. Оборотные производственные фонды и средства обращения, их состав и структура. Нормирование оборотных средств. Текущий, транспортный, технологический и подготовительный запас. Показатели оборачиваемости оборотных средств.
- **Тема 5.** Трудовые ресурсы и производительность труда. Оплата труда на предприятии. Трудовые ресурсы предприятия, их структура. Явочный и списочный состав трудовых ресурсов. Показатели динамики и состава персонала. Производительность труда. Расчет численности персонала. Нормы труда. Организация оплаты труда на предприятии. Формы и системы оплаты труда. Тарифная организация оплаты труда, её элементы. Ьестарифная организация оплаты труда.
- **Тема 6.** Себестоимость продукции. Прибыль и рентабельность. Себестоимость продукции. Экономические элементы затрат. Калькуляционные статьи расходов. Основные и накладные, прямые и косвенные затраты. Калькуляция себестоимости. Прибыль предприятия, её формирование и использование. Рентабельность, показатели рентабельности.
- **Тема 7. Планирование деятельности предприятия и бизнес-план предприятия.** Планирование деятельности предприятия. Принципы планирования. Классификация планов. Система планов предприятия. Бизнес- план предприятия, его структура. Назначение и связь разделов бизнес-плана.

Тема 8. Роль ценообразования на предприятии. Цена, её роль для предприятия. Ценоискатели и ценополучатели. Влияние характера рынка на ценообразование. Методы ценообразования. Метод полных (средних) издержек. Метод предельных затрат. Метод определения цены на основе ощущаемой ценности товара. Метод безубыточности или целевой прибыли.

Тема 9. Инвестиции на предприятии. Экономическая эффективность инвестиций. Инвестиции. Источники инвестиций. Классификация инвестиций. Оценка эффективности инвестиций. Дисконтирование и методы оценки инвестиций, основанные на дисконтировании.

Тема 10. Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Сущность оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятия. Оценка динамики, состава и структуры активов, их состояния и движения. Оценка динамики, состава и структуры источников собственного и заемного капитала, их состояния и движения. Анализ абсолютных и относительных показателей финансовой устойчивости предприятия и оценка изменения ее уровня. Анализ платежеспособности хозяйствующего субъекта и ликвидности активов его баланса. Цели оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятия. Информационная база анализа.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии наряду с активными и интерактивными технологиями.

Активные/интерактивные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Семе	Используемые активные/интерактивные	Количество
т аздел дисциплины	стр	образовательные технологии	часов
Тема 1. Предприятие в условиях	3	Лекция-визуализация. Дискуссия	$2\pi + 2\pi p$
рыночной экономики			
Тема 2. Организация	3	Лекция-визуализация. Дискуссия	$2\pi + 2\pi p$
производственного процесса на			
предприятии			
Тема 3. Уставный капитал и	3	Лекция-визуализация. Дискуссия	$2\pi + 4\pi p$
имущество предприятия.			
Основные фонды предприятия.			
Тема 4. Оборотные фонды и	3	Лекция-визуализация. Дискуссия	4л + 4пр
оборотные средства предприятия.			
Тема 5. Трудовые ресурсы и	3	Лекция-визуализация. Дискуссия	$4\pi + 4\pi p$
производительность труда. Оплата			
труда на предприятии			
Итого 3 семестр:			14л.+16пр
Тема 6. Себестоимость продукции.	4	Лекция-визуализация. Дискуссия	2л + 2пр
Прибыль и рентабельность			
Тема 7. Планирование	4	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2пр
деятельности предприятия и			
бизнес-план предприятия			
Тема 8. Роль ценообразования на	4	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2пр.
предприятии.			
Тема 9. Инвестиции на	4	Лекция-визуализация. Работа в	$2\pi + 2\pi p$.
предприятии. Экономическая		компьютерной программе	
эффективность инвестиций.			
Тема 10. Оценка эффективности	4	Лекция-визуализация. Дискуссия	$2\pi + 2\pi p$.
хозяйственной деятельности			
предприятия.			
Итого 4 семестр:			8л.+10пр

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы²обучающихся по дисциплине

4.1. СодержаниеСРС

		жаниеСРС	1	I
№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо-	Формы и методы
			емкость (в	контроля
			часах)	
		1 семестр		
1	Тема 1. Предприятие в условиях рыночной	Подготовка к	2	Аттестационная работа 1
	ЭКОНОМИКИ	практическим		(тест)
		занятиям и		
		выполнению		
		аттестационной		
		работы		
2	Тема 2. Организация производственного	Подготовка к	10	Аттестационная работа
	процесса на предприятии	практическим		2 (тест)
		занятиям и		
		выполнению		
		аттестационной		
		работы		
3	Тема 3. Уставный капитал и имущество	Подготовка к	8	Аттестационная работа
	предприятия. Основные фонды предприятия.	практическим		3 (расчетные задания
		занятиям и		третьего семестра
		выполнению		<u>NoNo</u> 1-2)
		аттестационной		
		работы		
4	Тема 4. Оборотные фонды и оборотные	Подготовка к	8	Аттестационная работа
	средства предприятия.	практическим		4 (расчетные задания
		занятиям и		третьего семестра
		выполнению		<u>NoNo</u> 3-4)
		аттестационной		
		работы		
5	Тема 5. Трудовые ресурсы и	Подготовка к	8	Аттестационная работа
	производительность труда. Оплата труда на	практическим		5 (расчетные задания
	предприятии	занятиям и		третьего семестра
		выполнению		NºNº5-6)
		аттестационной		
		работы		
11	Всего 1 семестр		36	
		2 семестр		Г
12	Тема 6. Себестоимость продукции. Прибыль и	Подготовка к	20	Аттестационная работа
	рентабельность	практическим		1 (расчетные задания
		занятиям и		четвертого семестра
		выполнению		NoNo1-2)
		аттестационной		
		работы		
13	Тема 7. Планирование деятельности	Подготовка к	20	Аттестационная работа
	предприятия и бизнес-план предприятия	практическим		2 (тест)
		занятиям и		
		выполнению		
		аттестационной		
		работы		
14	Тема 8. Роль ценообразования на	Подготовка к	20	Аттестационная работа
	предприятии.	практическим		3(тест)
		занятиям и		
		выполнению		
		аттестационной		
		работы		

_

 $^{^2}$ Самостоятельная работа студента может быть внеаудиторной (выполняется студентом самостоятельно без участия преподавателя – например, подготовка конспектов, выполнение письменных работ и др.) и аудиторной (выполняется студентом в аудитории самостоятельно под руководством преподавателя — например, лабораторная или практическая работа).

15	Тема 9. Инвестиции на предприятии.	Подготовка к	20	Аттестационная работа
	Экономическая эффективность инвестиций.	практическим		4 (расчетные задания
		занятиям и		четвертого семестра
		выполнению		№№3-4)
		аттестационной		
		работы		
16	Тема 10. Оценка эффективности	Подготовка к	20	Аттестационная работа
	хозяйственной деятельности предприятия.	практическим		5 (тест)
		занятиям и		
		выполнению		
		аттестационной		
		работы		
17	Курсовая работа	Выполнение	41	Защита курсовой
		курсовой работы		работы
20	Всего 2 семестр		141	

4.2. Курсовая работа

Курсовая работа выполняется в соответствии с *Методическими указаниями на выполнение курсового проекта по курсу «Экономика предприятия» для студентов всех специальностей и направлений* [4]. Методические указания выложены в СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11935 (раздел «Содержание оценочных материалов»). Выбор варианта производится в соответствии с номером студента в журнале группы.

Критерии оценки курсовой работы

В соответствии с Положением о БРС СВФУ от 31.05.2016г. оценка за курсовую работу состоит из оценки выполнения проекта (максимальная оценка -70 баллов) и оценки защиты работы (максимальная величина 30 баллов).

При оценке выполнения работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания заданию;
- 2. Правильность применения методики расчетов;
- 3. Наличие интерпретации результатов, выводов из результатов расчетов;
- 4. Отсутствие ошибок при проведении расчетов (для расчетных заданий);
- 5. Грамотность написания;
- 6. Соответствие оформления контрольной работы стандартам;
- 7. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок выполнения работы:

0 баллов – работа не выполнена.

- 1 10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.
- 11 30 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.
- 31 44 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.
- 45 55 баллов ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

56 — 70 баллов — ставиться в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

При оценке защиты работы учитываются следующие критерии:

- 8. Владение материалом проекта;
- 9. Умение обосновать выбор методики расчетов;
- 10. Способность к интерпретации результатов, выводов из результатов расчетов;
- 11. Ответы на дополнительные вопросы, связанные с заданием.

Применяемая шкала оценок защиты работы:

- 1 10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания работы: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики произведенных расчетов, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.
- 10-20 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом работы: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.
- 20-25 баллов ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании работы незначительные ошибки, которые не смог исправить.
- 25-30 баллов ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности суждений, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

4.3. Аттестационная работа

Варианты задания аттестационной работы представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов, п.4.1 «Содержание расчетных заданий» и 4.2 «Содержание тестовых заданий»

Тестовая часть аттестационнй работы представляет собой тестирование по пройденным темам 1,2, 7 и 8 (см.табл.»Содержание СРС»). Выполняется студентами самостоятельно. Структура представлена в таблице.

Вид задания	Количество ТЗ	Количество предполагаемых
		ответов
Задания закрытой структуры	58	1-2

Пример тестового задания

- 1. Центральным разделом плана развития предприятия является:
- а) План по труду и кадрам;
- б) Производственная программа;
- в) План капитальных вложений и капитального строительства;
- г) Финансовый план

Расчетная часть аттестационной работы включает задания по темам 3-6, 9-10 и выполняется студентами самостоятельно

Пример расчетного задания

Численность промышленно-производственного персонала предприятия (чел.) по категориям составляет:

Основные рабочие	930
Вспомогательные рабочие	340
Руководители	120
Служащие	70
Специалисты	185

Рассчитайте производительность труда одного рабочего и одного работающего, если за год выпущено продукции на 770 млн руб.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – аттестационная работа не выполнена

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле $\mathbf{b} = \mathbf{Mo*(B/OK3)},$

Где: Мо – максимальная оценка в баллах (см. рейтинговый регламент);

В – количество правильно выполненных заданий;

ОКЗ – общее количество заданий.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по освоению дисциплины для обучающихся размещены в СДО Moodle http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11935.

Рейтинговый регламент по дисциплине:

1 семестр

$\mathcal{N}\!$	Испытания / Формы СРС	Количество	Количество	Примечание
		баллов (min)	баллов (тах)	
1	Аттестационная работа	45	5ар х 14 б= 70 б	
	Итого баллов для допуска к экзамену	45	70	

2 семестр

$N_{\underline{o}}$	Испытания / Формы СРС	Количество	Количество	Примечание
	-	баллов (min)	баллов (max)	
1	Аттестационная работа	45	5ар х 14 б= 70 б	
	Итого баллов для допуска к экзамену	45	70	

Курсовой проект

$\mathcal{N}\!$	Испытания / Формы СРС	Количество	Количество	Примечание
	-	баллов (min)	баллов (тах)	_
1	Выполнение расчетов (применяемая	32 б.	50 б.	
	методика, отсутствие ошибок, наличие			
	выводов)			
2	Оформление пояснительной записки	13 б.	20 б.	
3	Количество баллов для допуска к	45 б.	70 б.	
	защите (min-max)			
4	Доклад по выполненному проекту	-	15 б.	
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	
	Количество баллов на защите	0	30 б.	

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

IC	0.1. Показатели,			
Коды	Показатель	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
оцениваемых	оценивания	освоения	(дескрипторы)	
компетенций	(по п.1.2.РПД)			
	Знать: основы	Высокий	Дан полный, развернутый	отлично
ПК-1	функционирования		ответ на поставленный	
ПК-1.2	предприятия в		вопрос, показана	
ПК-1.4	условиях рыночной		совокупность осознанных	
ПК-1.6	экономики:		знаний по дисциплине,	
	систему		доказательно раскрыты	
ПК-2	показателей,		основные положения	
ПК-2.2	характеризующих		вопросов; в ответе	
1111 2.2	деятельность		прослеживается четкая	
	предприятий и		структура, логическая	
	трудовых процессов,		последовательность,	
			-	
	виды норм труда;		отражающая сущность	
	формы и системы		раскрываемых понятий,	
	оплаты труда,		теорий, явлений. Знание по	
	элементы систем		предмету демонстрируется	
	оплаты труда.		на фоне понимания его в	
	Уметь:		системе данной науки и	
	рассчитывать,		междисциплинарных связей.	
	анализировать и		Ответ изложен литературным	
	интерпретировать		языком с использованием	
	показатели		современной	
	деятельности		лингвистической	
	предприятия;		терминологии. Могут быть	
	определять		допущены недочеты в	
	показатели		определении понятий,	
	обеспеченности		исправленные студентом	
	трудом,		самостоятельно в процессе	
	производительности		ответа. В практическом	
	труда, оплаты труда;		задании может быть	
	определять		допущена 1 фактическая	
	заработную плату		ошибка.	
	при различных	Базовый	Дан полный, развернутый	хорошо
	системах оплаты		ответ на поставленный	1
	труда, фонд оплаты		вопрос, показано умение	
	труда предприятия:		выделить существенные и	
	выбрать		несущественные признаки,	
	оптимальную		причинно-следственные	
	систему оплаты		связи. Ответ четко	
	труда исходя из		структурирован, логичен,	
	задач, стоящих		изложен литературным	
	перед предприятием		языком с использованием	
	или подразделением.		современной	
	Владеть: методикой		лингвистической	
	расчета основных		терминологии. Могут быть	
	показателей,		допущены 2-3 неточности	
	показателен,		допущены 2-3 негочности	

характеризующих работу предприятия; методикой анализа трудовых показателей; навыками расчетов по определению заработника, фонда оплаты труда, производительности труда. Мини-мальный недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют парушения. Долущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные и неуморы. Умение раскрыть значение обобщеных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не освоены Не освоены Не освоены Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.					
показателей; навыками расчетов по определению заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Минитруда. Мено развернуты. Искота. Мено развернуты. Искота. Мено развернуты. Мено развернуты. Мено развернуты. Мено развернуты. Мено развернуты. Мено развернуты.					
практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ощибки. Мини- мальный работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Призводительности полный и несоледовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить супсетвенные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практических ошибок. Не освоены разграфия объектами и по вопросу. Присутствуют фактических ошибок. Ответ представляет собой несудовленным ошибками по вопросу. Присутствуют фактичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь пеграмотная,		работу предприятия;		исправленные студентом с	
показателей; навыками расчетов по определению заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Торуда. Минитруда, производительности труда, производительности труда. Торуда. Торуда, производительности труда, производительности труда. Торуда. Торуда, производительности труда, производительности труда. Торуда. Торуда, производительности труда, производительности труда. Торуда, производительности труда, производительности торуда, производительности торуда, производительности терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и причинно-следственные и причинно-следственные и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практических опшбок. Не освоены Не освоены Торуда, произведнутый ответ. Логика и последовательность изложения и последовательность изложения. Студент не ссоянает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		методикой анализа		помощью преподавателя. В	
фактические оппибки. Мини- заработника, фонда оплаты труда, производительности труда. Мини- труда. Мини- мальный ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть зпачение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических опшбокь. Не освоены Не освоены Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными опшбками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		трудовых		практическом задании могут	
по определению заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Потите производительности труда Потительности труда Потительности труда Потительности труда Потительности труда Потительность на причины понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные и несущественные и причино-следственные саязи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не освоены Потительность изложения Потител		показателей;		быть допущены 2-3	
заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные и несущественные и показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании мотут быть допущены 4-5 фактическом задании мотут быть допущены 4-5 фактическом ошибок. Не освоены разрозненные знания с существенными по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		навыками расчетов		фактические ошибки.	
заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные и несущественные и показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании мотут быть допущены 4-5 фактическом задании мотут быть допущены 4-5 фактическом ошибок. Не освоены разрозненные знания с существенными по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		по определению	Мини-	Дан недостаточно полный и	удовлетв
работника, фонда оплаты труда, производительности труда. Тотмения изложения изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытни понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделять существенные и несущественные и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактическом задании могут быть допущены 4-5 фактических опинбок. Не освоены разрозненные знания с существенными опинбками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билсту с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		-			•
производительности труда. последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщеных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактическом задании могут быть допущены 4-5 фактическом задании могут обыть допущены 4-5 фактических ошибок. Не освоены разрозненные знания с существенными опимбками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		работника, фонда		1 1 1	-
производительности труда. изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		=		последовательность	
пруда. нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		= -		изложения имеют	
ощибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических опинбок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными опиобками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		=		нарушения. Допущены	
понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,		= •			
терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1 1	
способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными опибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1	
связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				*	
значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1	
оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с створите существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
быть допущены 4-5 фактических ошибок. Не Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
фактических ошибок. Не Ответ представляет собой освоены разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1 .5	
Не Ответ представляет собой неудовл освоены разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1	
освоены разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,			Не	1	немповп
существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				<u> </u>	•
по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,			освосны		-
фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				• '	льно
нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				l .	
Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1	
обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,					
дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				_ =	
выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная,				1	
доказательность изложения. Речь неграмотная,					
Речь неграмотная,				· -	
				1 ,	
				терминология не	
используется.					
Дополнительные и					
уточняющие вопросы					
преподавателя не приводят к				*	
коррекции ответа студента. В					
практическом задании					
допущено более 5				1	
фактических ошибок.				l =	
или Ответ на вопрос				-	
полностью отсутствует				1	
или Отказ от ответа	i			или Отказ от ответа	

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса, направленных на выявление уровня сформированности компетенций.

Вопросы для подготовки к экзамену

1 семестр

- 1. Содержание дисциплины «Экономика предприятия»: ее задачи и связь с другими дисциплинами.
- 2. Роль и значение отраслей в системе рыночной экономики. Классификация важнейших отраслей и их современное состояние в РФ.
- 3. Предприятие основное звено экономики. Понятие и классификация.
- 4. Организационно правовые формы предприятий.
- 5. Объединения организаций: картель, синдикат, трест, концерн, конгломерат, холдинг, консорциум, промышленный узел и ФПГ.
- 6. Производственный процесс. Ресурсы и типы.
- 7. Производственная структура предприятия.
- 8. Формы организации производства: концентрация, специализация, кооперирование, комбинирование. Производственный цикл.
- 9. Качество и конкурентоспособность продукции.
- 10. Производственная мощность основа производственной программы предприятия.
- 11. Логистика: ее роль в выполнении производственной программы предприятия.
- 12. Имущество предприятия. Классификация и структура основных фондов.
- 13. Виды оценок основных фондов.
- 14. Износ основных фондов. Ремонт и амортизация основных фондов.
- 15. Оценка наличия, состояния и движения основных фондов.
- 16. Показатели эффективности использования основных фондов.
- 17. Оборотные средства: понятие, состав, структура, кругооборот.
- 18. Материальные ресурсы: понятие и показатели их использования.
- 19. Нормирование оборотных средств.
- 20. Показатели эффективности использования оборотных средств. Пути повышения оборачиваемости оборотных средств.
- 21. Лизинг особая форма финансирования инвестиций.
- 22. Персонал предприятия: понятие и классификация.
- 23. Движение кадров.
- 24. Состав и структура штата предприятия.
- 25. Нормирование труда.
- 26. Производительность труда.
- 27. Мотивация труда. Сущность и принципы оплаты труда.
- 28. Формы и системы оплаты труда.
- 29. Планирование численности и фонда оплаты труда.

2 семестр

- 1. Затраты, издержки и себестоимость.
- 2. Смета затрат на производство продукции.
- 3. Классификация затрат производства.
- 4. Калькуляция. Методы калькулирования.
- 5. Планирование себестоимости и управление издержками на предприятии.
- 6. Цена: понятие, функции и виды цен.
- 7. Классификация цен.

- 8. Порядок ценообразования: цели и этапы.
- 9. Доходы предприятия.
- 10. Формирование прибыли. Виды прибыли.
- 11. Чистая прибыль и ее распределение.
- 12. Рентабельность и ее виды. Безубыточность производства.
- 13. Финансы предприятия. Функции и классификация финансов.
- 14. Финансовые ресурсы предприятия. Финансовый план предприятия.
- 15. Понятие и значение анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
- 16. Экономическая эффективность днятельности предприятия.
- 17. Внешнеэкономическая деятельность предприятия. Виды сделок и организация международных расчетов.
- 18. Организация процесса планирования. Этапы и его виды.
- 19. Бизнес-план основа внутрифирменного планирования, его структура.
- 20. Характеристика экономических показателей предприятия. Основные показатели производственной программы: товарная, реализованная, валовая и чистая продукция.
- 21. Важнейший инструмент планирования система норм и нормативов.
- 22. Инновационная деятельность предприятия.
- 23. Инвестиционная деятельность предприятия.
- 24. Капитальные вложения и их классификация.
- 25. Экономическая эффективность капитальных вложений.
- 26. Инвестиционный проект.
- 27. Оценка динамики, состава и структуры активов и пассивов баланса
- 28. Анализ абсолютных и относительных показателей финансовой устойчивости предприятия.
- 29. Анализ платежеспособности хозяйствующего субъекта.

Критерии оценки

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
ПК-1 ПК-1.2 ПК-1.4 ПК-1.6	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	20-30 б.
ПК-2 ПК-2.2	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	10-20 б.
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения.	5-10 б.

Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	
Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	0-4 б.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры		
Вид процедуры	экзамен	
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-1.2; ПК-1.4; ПК-1.6; ПК-2.2	
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.	
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 2 курса бакалавриата	
Период проведения процедуры	Зимняя сессия, летняя сессия	
Требования к помещениям и материально-техническим средствам	-	
Требования к банку оценочных средств	-	
Описание проведения процедуры	Экзамен принимается в устной форме по билетам. Экзаменационный билет по дисциплине включает два теоретических вопроса. Время на подготовку — 1 астрономический час.	
Шкалы оценивания результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.	
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.	

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 3

	дисциплины				
Nº	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библио тека ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпл яров	Электрон ные издания: точка доступа к ресурсу (наименов ание ЭБС, ЭБ	Колич ество студе нтов
Осно	овная литература				
1	Экономика и управление на предприятии : учебник / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина ; под ред. Р. С. Голова. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2021. — 400 с. : ил., табл., схем. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-04340-6. — Текст : электронный.	Рек.ФГБУ Федеральный институт развития образовани яв качестве учебника для подготовки бакалавриа танаправления Экономика		https://biblio club.ru/index .php?page=b ook&id=684 273	15
2	Баскакова, О. В. Экономика предприятия (организации): учебник / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. — Москва: Дашков и К°, 2018. — 370 с.: ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке.— Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-394-01688-2. — Текст : электронный.	Рек. ФГБОУ ВПО «Государст венный университе		https://biblio club.ru/index .php?page=b ook&id=496 094	15
Дополнительная учебная литература					
3	Производственный менеджмент : учебное пособие / С. Ю. Ягудин, М. М. Романова, С. А. Орехов, В. И. Кузнецов. — Москва : Евразийский открытый институт,			https://biblio club.ru/index .php?page=b ook&id=904 62	15

-

 $^{^3}$ Для удобства проведения ежегодного обновления перечня основной и дополнительной учебной литературы рекомендуется размещать раздел 7 на отдельном листе, с обязательной отметкой в Учебной библиотеке.

	2011. — 181 с. — Режим доступа: по подписке.— ISBN 978-5-374-00086-3. — Текст : электронный		
Мет	одические разработки вуза		
4	Методические указания по выполнению курсового проекта по курсу «Экономика предприятия» для студентов всех специальностей и направлений (очная и заочная форма обучения)/ сост.Блайвас Д.М[Текст] ТИ (ф) СВФУ, 2015	45	15

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1. Образовательный портал «Экономика.Социология.Менеджмент». URL: https://ecsocman.hse.ru/docs/16000049/

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA - 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 DigitalProgector Экран ProjectaSlimScreen, интернет Аудиторная доска - 1 шт. Стол – 15 шт. Стул – 30 шт. Стол преподавателя – 1 шт. Стул преподавателя - 1 шт.
2		Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 306.	Ноутбук NB Asus N53TA – 1 шт. Информационный стенд – 2 шт. Аудиторная доска Стол – 15 шт. Стул – 30 шт. Стол преподавателя – 1 шт. Стул преподавателя – 1 шт.
3		Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 308.	Ноутбук Asus Аудиторная доска Стол - 15 Стул -30 Стол преподавателя - 1 Стул преподавателя -1
4	CPC	Помещение для самостоятельной работы для всех дисциплин (модулей), курсов, практик, научноисследовательских работ № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический— 1 шт. Шкаф двустворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул -6 шт.

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине⁴

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-шоу (презентаций), выполненных в среде MicrosoftOfficePowerPoint., электронного учебного пособия), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и СДО Moodle.
- 10.2. Переченьпрограммногообеспечения
- -Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).
- 10.3. Перечень информационных справочных систем

СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

⁴В перечне могут быть указаны такие информационные технологии, как использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет), виртуальных лабораторий, практикумов), специализированных и офисных программ, информационных (справочных) систем, баз данных, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов, Интернет-групп, скайп, чаты, видеоконференцсвязь, компьютерное тестирование, дистанционные занятия (олимпиады, конференции), вебинар (семинар, организованный через Интернет), подготовка проектов сиспользованием электронного офиса или оболочки) и т.п.

Б1.В.02 Экономика предприятия для программы бакалавриатапо направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика труда»

профиль «Экономика труда»									
Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Руководитель профильного модуля(ФИО, подпись, дата)	Руководитель образовательной программы по направлению подготовки (ФИО, подпись, дата)					
<u> </u>	<u> </u>	I	I	l					

Министерство науки и высшего образования РФ
Технический институт (филиал)
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
в т.Неріонгри

кафедра экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа по дисциплине

Б1.В.03 «Трудовое право»

для программы бакалавриата по направлению подготовки 38,03.01 «Экономика»

Направленность программы: «Экономика труда»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения – очно-заочная

Автор: Ахмедов Т.А., к.ист.н., доцент кафедры ЭвСГД, e-mail: eispd2012@yandex.ru

РЕКОМЕНДОВАНО Представитель кафедры ЭИСГД Д.М. Блайвас/ И.о. зав. кафедрой ЭИСГД /Т. А. Ахмедов/ протокол № 14 от « 6 » € 20221	ОДОБРЕНО Представитель кафедры ЭИСГД /Д.М. Блайвас/ И.о.зав. кафедрой ЭИСГД /Т.А. Ахмедов/ протокон № /У от « * * * * * 2022 г.	ПРОВЕРЕНО Нормовонгроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО Дим /Л.И.Саввинова/ «23» 05 2022 г.
Рекомендовано к утверждени Председатель VMC протокол УМС № // от « //	ЛА, Яковлева/	Зав. библиотской /Н.С. Булгатова/ «Ж» 2022 г.

Нерюнгри, 2022

1

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1. В.03 « Трудовое право»

Трудоемкость 10 з.е.

1.1.«Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Трудового права» является деятельность и действие людей, и вся совокупность трудовых отношений коллектива в предприятиях, а так же в экономики целом. В нашей стране происходят глубокие «социально-экономические» процессы, которые сильно виляют на трудовые правоотношения, а эти отношения играют важную экономическую роль в общества. А так же параллельно формируется правовое государство. А в сознании людей все более доминирует идея верховенства права, незыблемости закона, в том числе в сфере трудовых правоотношении.

Краткое содержание дисциплины: предмет, методы, цели и задачи курса «Трудовое право». Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права. Источники трудового права Российской Федерации. Трудовой договор и порядок его заключения, изменения и расторжения. Гарантии и компетенции в ходе сокращения штатов и ликвидации предприятии. Социальное партнерство в сфере труда. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников. Рабочее время и время отдыха. Оплата труда, нормирование в сфере труда. Компенсационные и гарантийные выплаты. Материальная ответственность работника и работодателя. Охрана труда в Российской Федерации. Особенности регулирования труда отдельных категории работников. Особенности регулирование труда женщин. Особенности регулирования труда молодежи. Дисциплина труда и методы ее обеспечения. Дисциплинарная ответственность. Особенности регулирование труда молодежи. Особенности регулирование труда иных категорий работников. Защита трудовых прав профсоюзами. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с

планируемыми результатами освоения образовательной программы

планируемыми резу	льтагами освоения ос	рразовательной программы							
Планируемые	Наименование	Планируемые результаты обучения по							
результаты	индикатора	дисциплине							
освоения	достижения								
программы	компетенций								
(содержание и коды									
компетенций)									
ПК-1- способен осу	ПК-1.1-способен к	знать практику применения трудового							
ществлять деятельн	разработке системы	законодательства Российской Федерации							
ость в области орга	организации труда	(ПК-1.1);							
низации и нор мир		уметь разрабатывать внутренние							
ования труда		нормативно-правовые документы в сфере							
		труда (ПК-1.1);							
		владеть навыками работы с методическими							
		и нормативными документами в сфере							
		трудовых правоотношений (ПК-1.1).							
	ПК-1.2- способен к	знать методы оценки сложности рабочих							
	разработке тарифно	мест, профессий, должностей с учетом							
	-квалификационной	условий труда(ПК-1.2);							
	системы	уметь проводить анализ трудовых процессов							
		на предприятии, разрабатывать нормы							
		труда(ПК-1.2);							

		владеть навыками профессиональной
		аргументации при раз боре стандартных ситуаций в сфере организации труда (ПК-1.2);
	ПК-1.4- способен к применению норм труда	знать: теоретические основы применения нормы трудового законодательства (ПК-1.4); уметь: избирать из массива правовых норм соответствующие нормы применительно к конкретной ситуации (ПК-1.4); владеть: навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.4).
	ПК-1.6- способен к применению норм труда	знать методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.6) уметь анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.6). владеть: навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.).
ПК-2- способен орг анизовать оплату труда и материаль ное стимулирование работников	ПК-2.2-способен разработать систему оплаты и материаль ного стимулирован ия труда	знать основу нормативных актов в системе оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); уметь формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2); владеть юридической техникой, навыками разработки нормативных правовых актов в соответствие с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2)
	ПК-2.3- способен пр оизводить админист рирование и конт роль реализации сис темы оплаты и мате риального стимулир ования труда	знать системы администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, порядок тарификации работ и рабочих, расчета стимулирующих выплат методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате порядок оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда (ПК-2.3); уметь анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации анализировать формы материального стимулирования, анализировать уровень оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификациям анализировать нормативные и методические документы по вопросам

оплаты и организации труда (ПК-2.3) владеть навыками разработки системы
1 1
оплаты труда, навыками внедрения системы
оплаты труда, навыками подготовки
предложений по совершенствованию
системы оплаты и материального
стимулирование труда (ПК-2.3)

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование	Семе	Индексы и наименова	ния учебных дисциплин				
	дисциплины	стр	(модулей), практик					
		изуче ния	на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой				
Б1. В.03	Трудовое право	7,8	Знания, умения и ко мпетенции, получен ные в среднем общео бразовательном учеб ном заведении	Б1.В.04 Организация и нормирование труда.				

1.4. Язык преподавания: русский.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана (гр. О-3-Б-ЭТ-22(5)):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1. В.03 Труд	овое право			
Курс изучения	4				
Семестр(ы) изучения	7,8				
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен/э	кзамен			
Контрольная работа, семестр выполнения	Контрольная	работа -7,8			
Трудоемкость (в ЗЕТ)	10 3H	ET			
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	360)			
№1. Контактная работа обучающихся с	Объем аудиторной	В т.ч. с			
преподавателем (КР), в часах:	работы,	применением			
	в часах	ДОТ или ЭО, в			
		часах			
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	75	-			
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	32	-			
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:		-			
- семинары (практические занятия,		-			
коллоквиумыи т.п.)					
В т.ч. практическая подготовка	32				
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы,	11	-			
консультации)					
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС)	213				
(в часах)					

№3. Количество часов на экзамен (при наличии	72
экзамена в учебном плане)	

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по разделам и видам учебных занятий

Тема	Всего часов	Контактная работа, в часах							Часы СРС		
		Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	
Предмет, методы, цели и задачи курса «Трудо вое право»	10	2									8
Трудовое право как сам остоятельная отрасль российского права	9			2							7
Субъекты трудового права	11	2								1	8
Социальное партнерство в сфере труда	10			2							8
Правовое регулирование обеспечения занятости населения	10	2									8
Трудовой договор	10			2						1	7
Заключение, изменение и расторжение трудово го договора	10	2									8
Профессиональная под готовка, переподготовка и повышение квалифика ции работников	9			2							7
Рабочее время и время отдыха	11	2								1	8
Оплата труда, нормирование труда	9			2							7

Гарантии и компенсац	11	2					1	8
ии								
Гарантии и компен	10		2					8
сации для отдельных								
категорий работников								
Дисциплина труда и	11	2					1	8
материальная ответств								
енность сторон трудово								
го договора								
Охрана труда	9		2					7
Трудовые споры и	11	2					1	8
порядок их разрешения								
Особенности регулиро	9		2					7
вания труда отдельных								
категорий работников								
Государственный	9						1	8
контроль и надзор за								
соблюдением трудового								
законода тельства								
Международная	11	2	2					7
организация труда и ее								
полномочия								
Контроль	36							
Итого за VII семестр	216	18	18				7	137
Основы трудового права	6	2						4
Правовое регулирование	6		2					4
оплаты труда								
Защита персональных	4						1	3
данных работника								
Расследование и учет	6	2						4
несчастных случаев на								
производстве								
Защита трудовых прав и	6		2					4
свобод				<u>L</u>				
Особенности регулиров	6		 2			 	1	3
ания труда работников в								
возрасте до восемнадца								
ти лет								
Международно-правов	6	2						4
ое регулирование труда								

Особенности регулиро вания труда работников, работающих у работо дателей - физических лиц	6						6
Особенности регулиров ания труда дистан ционных работников	7	2				1	4
Оплата труда, нормиров ание труда	5						5
Гарантии и компен сации	5						5
Гарантии и компенса ции для отдельных категорий работников	6		2				4
Дисциплина труда и мат ериальная ответственно сть сторон трудового договора	6	2					4
Трудовой стаж, необ ходимый для по лучения гарантий и компенсации	6		2				4
Гарантии и компенса ции лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	6	2					4
Особенности регулиро вания труда работников являющихся иностран ными гражданами или лицами без гражданства	9		2			1	6
Особенности регулиро вания труда педагоги ческих работников	6		2				4
Защита трудовых прав и законных интересов раб отников профессиональ ными союзами	6	2					4
Контроль	36						
Итого за VIII семестр	144	14	14			4	76
Итого за год	360	32	32			11	213

3.2. Содержание тем программы дисциплины – 7 семестр

Тема 1. Предмет, методы, цели и задачи курса «Трудовое право».

Трудовое право — это отрасль права, регулирующая труд наемных работников на предприятиях, в учреждениях, организациях. Оно регламентирует отношения рабочих и служащих с работодателем, от имени которого выступает администрация, отношения администрации с трудовым коллективом по поводу участия работников в управлении производством, установления и применения условий труда, а также отношения по рассмотрению трудовых споров и ряд других.

Тема 2. Трудовое право как самостоятельная отрасль российского права

Труд в Российской Федерации представляет собой целенаправленную деятельность человека, реализующую его физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми, то есть комплекс общественных отношений. **Тема 3**. Субъекты трудового права

Субъект трудового права — это участники общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства. При этом для участия в трудовых правоотношениях субъект должен обладать трудовой правосубъектностью — способностью быть участником трудовых правоотношений. В свою очередь, трудовая правосубъектность включает в себя трудовую правоспособность — это способность иметь трудовые права, трудовую дееспособность — это способность своими действиями исполнять трудовые обязанности, и трудовую деликтоспособность — это способность отвечать за трудовые правонарушения.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений, и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Тема 5. Правовое регулирование обеспечения занятости населения

Занятость, согласно трудовому кодексу Российской Федерации — это деятельность граждан, удовлетворяющая личные и общественные потребности, не противоречащая трудовому законодательству России и, как правило, приносящая заработок. Видами занятности по трудовому кодексу РФ являются: 1) работа по найму в течение рабочего времени, включая временные и сезонные работы; 2) предпринимательство, все его виды; 3) самостоятельное обеспечение себя работой (творческие профессии); 4) работа на основе членства в кооперативах и артелях; 5) выборная работа на оплачиваемых должностях, государственная служба и т.д.

Тема 6. Трудовой договор.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по оговоренной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Тема 7. Заключение, изменение и расторжение трудового договора

Заключение трудового договора допускается, как правило, с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В качестве исключения из общего правила разрешается заключение договора: 1) с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, в случаях получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения; 2) с учащимся, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда; 3) лицами, не

достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, цирках без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Тема 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Обычно в правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается время начала и окончания рабочего дня, время для обеденного перерыва, особые режимы рабочего времени для отдельных работников.

Тема 10. Оплата труда, нормирование труда

Оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнимой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тема 11. Гарантии и компенсации

Гарантии по трудовому законодательству России — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, установленные трудовым законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный, так и материальный характер.

Тема 12. Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников

На основании ст. 170 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан освобождать работника от работы в связи с исполнением работником государственных или общественных обязанностей. Эта обязанность возникает лишь в том случае, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. При этом работодатель должен обеспечить работнику гарантию в виде сохранения за ним места работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей.

Тема 13. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора.

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом $P\Phi$, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарная ответственность играет важную роль в регулировании поведения участников общественных отношений. Она применяется в связи с нарушениями установленных правил поведения и заключается в наступлении для нарушителей этих правил неблагоприятных последствий.

Тема 14. Охрана труда.

Охрана труда по Трудовому кодексу $P\Phi$ — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Российское государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. При этом требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их разрешения

Трудовой спор — это возникшие разногласия между сторонами трудовых и связанных с ними отношений. При этом по трудовому законодательству $P\Phi$ имеются два вида трудовых споров — индивидуальный и коллективный.

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия, которые возникают в организациях между работником, с одной стороны, и работодателем с другой, по вопросам, связанным с применением трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров, правил внутреннего трудового распорядка, нормативных правовых актов, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

По трудовому законодательству РФ к отдельным категориям работников относятся женщины, несовершеннолетние и иные категории работников. Женщины нуждаются в повышенной защите со стороны государства. Причиной этого служат физиологические особенности женского организма и социальная роль женщин в обществе – рождение и воспитание детей.

Трудовое законодательство России ограничивает труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Тема 17. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников по Трудовому кодексу РФ являются: 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; 2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами; 3) самозащита работниками трудовых прав.

Работник в целях самозащиты трудовых прав может отказаться: 1) от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; 2) от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. При этом, по трудовому законодательству $P\Phi$, на время отказа от этой работы за работником сохраняются все его права.

Тема 18. Международная организация труда и ее полномочия.

Международная Организация Труда (МОТ) зародилась на социальной почве Европы и Северной Америки в XIX веке. В этих и других регионах мира шла промышленная революция, и бурный экономический рост зачастую достигался ценой тяжелейших человеческих страданий. Идея о принятии международного трудового законодательства возникла в начале XIX века в результате размышлений морального и экономического порядка по поводу человеческих издержек промышленной революции.

8 семестр

Тема 1. Основы трудового права.

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т. д.) и в общественной кооперации труда (на производстве). Нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

Трудовое право - одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т. е. все отношения

по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

Тема 2. Правовое регулирование оплаты труда.

Согласно Конституции Российской Федерации одной из основных категорий гражданских прав и свобод является право на вознаграждение за выполненный труд. Это право пресекает любой вид дискриминации, а также устанавливает положение, что это вознаграждение не должно быть ниже минимального размера оплаты труда(МРОТ), который устанавливается федеральным законодательством. Это конституционное право реализуется посредством закрепленного в Трудовом Кодексе РФ механизма, который базируется на основных понятиях и определениях оплаты труда.

По трудовому законодательству РФ компенсационные выплаты - это различные доплаты/надбавки, призванные компенсировать неудобства работника того или иного плана, включая такие, как работа в условиях, не соответствующих понятию нормальных, работа в сложных климатических условиях, работа на территориях с радиоактивным загрязнением и прочее подобного типа; стимулирующие выплаты - это доплаты/надбавки, призванные стимулировать работника, включая премии и прочие выплаты с целью поощрения.

Тема 3. Защита персональных данных работника.

Защите персональных данных работника посвящена главе 14 Трудового кодекса РФ, нормы которой в целом соответствуют Конституции России, устанавливающей право каждого человека на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а сбор, хранение, использование информации о частной жизни человека без его согласия не допускается.

В Трудовом кодексе РФ нет определения персональных данных работника. Понятие «персональные данные» содержится в Федеральном законе от 27.07.2006~N~152-Ф3~«О персональных данных».

Персональные данные -любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу, субъекту персональных данных.

Таким образом, можно сказать, что персональные данные работника-любая информация, относящаяся прямо или косвенно к конкретному работнику, субъекту персональных данных, необходимая работодателю в связи с выполнением работником своей трудовой функции.

Тема 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Расследование несчастного случая на производстве - это выявление в установленном порядке причин, которые привели к несчастному случаю на производстве. Учет несчастных случаев на производстве - это документальная фиксация каждого несчастного случая на производстве.

Законодательство по охране груда содействует облегчению и оздоровлению условий труда, предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний. Если несчастный случай все же произошел, закон призван содействовать выявлению и устранению его причин, а также возмещению ущерба потерпевшему.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определяется ст. 227-231 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России.

Тема 5. Правовое регулирование обеспечения занятости населения

Занятость, согласно трудовому кодексу Российской Федерации — это деятельность граждан, удовлетворяющая личные и общественные потребности, не противоречащая трудовому законодательству России и, как правило, приносящая заработок. Видами занятности по трудовому кодексу РФ являются: 1) работа по найму в течение рабочего времени, включая временные и сезонные работы; 2) предпринимательство, все его виды; 3) самостоятельное обеспечение себя работой (творческие профессии); 4) работа на основе членства в кооперативах и артелях; 5) выборная работа на оплачиваемых должностях, государственная служба и т.д.

Тема 6. Трудовой договор.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по оговоренной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Тема 7. Заключение, изменение и расторжение трудового договора

Заключение трудового договора допускается, как правило, с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В качестве исключения из общего правила разрешается заключение договора: 1) с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, в случаях получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения; 2) с учащимся, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда; 3) лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, цирках без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Тема 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Обычно в правилах внутреннего трудового распорядка устанавливается время начала и окончания рабочего дня, время для обеденного перерыва, особые режимы рабочего времени для отдельных работников.

Тема 10. Оплата труда, нормирование труда

Оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами

Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнимой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тема 11. Гарантии и компенсации

Гарантии по трудовому законодательству России — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантии, установленные трудовым законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный, так и материальный характер.

Тема 12. Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников

На основании ст. 170 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан освобождать работника от работы в связи с исполнением работником государственных или общественных обязанностей. Эта обязанность возникает лишь в том случае, если в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативно-правовыми актами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. При этом работодатель должен обеспечить работнику гарантию в виде сохранения за ним места работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей.

Тема 13. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора.

Дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплинарная ответственность играет важную роль в регулировании поведения участников общественных отношений. Она применяется в связи с нарушениями установленных правил поведения и заключается в наступлении для нарушителей этих правил неблагоприятных последствий.

Тема 14. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсации.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

Гарантии в области занятости населения, оплаты труда, продолжительности отпусков, льгот для отдельных категорий населения, социального страхования и пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания, порядок установления трудового стажа регулируются ТК, законодательством РФ в области социального страхования, пенсионного обеспечения и занятости населения.

О порядке зачета срока военной службы в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда.

Тема 15. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для получения гарантий и компенсаций при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности является факт заключения трудового договора между работником и работодателем.

В статье 326 Трудового кодекса, в отличие от статьи 169 Трудового кодекса, компенсации, связанные с переездом, сохранены в размерах, предусмотренных статьей 35 Закона о Севере, дополнениями и изменениями, внесенными Федеральными законами № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. и № 90-ФЗ от 27.09.2016 г.

В соответствии с ФЗ ст. 35 "Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом" Закона о Севере устанавливает, что работникам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в северных районах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации: 1)единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины месячного оклада работника; 2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим тарифов, предусмотренных расходам, не свыше для перевозки железнодорожным транспортом и т.д.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

По трудовому законодательству РФ к отдельным категориям работников относятся женщины, несовершеннолетние и иные категории работников. Женщины нуждаются в повышенной защите со стороны государства. Причиной этого служат физиологические особенности женского организма и социальная роль женщин в обществе – рождение и воспитание детей.

Трудовое законодательство России ограничивает труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Тема 17. Особенности регулирования труда педагогических работников.

Особенности регулирования труда педагогических работников установлены в гл. 52 ТК РФ. Ее положения распространяются на лиц, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ФЗ об образовании в РФ и иными законодательными и подзаконными нормативными правовыми актами относятся к категории педагогических работников, то есть на лиц, которые на основании трудовых договоров осуществляют педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих программы обучения и воспитания граждан.

Согласно ст. 32 Закона об образовании образовательное учреждение самостоятельно в подборе и расстановке кадров в пределах, установленных законодательством РФ, типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида и уставом образовательного учреждения. Подбор, прием на работу и расстановка кадров относятся непосредственно к компетенции образовательного учреждения. Порядок комплектования образовательного учреждения работниками определяется его уставом в соответствии с законодательно установленными условиями и порядком заключения трудового договора.

Тема 18. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений осуществляется на основании со ст. 370 ТК РФ. Для осуществления профсоюзного контроля общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные и территориальные объединения организаций профессиональных союзов вправе создавать правовые и технические инспекции труда. Права профсоюзных инспекторов труда заключаются преимущественно в том, что они могут принимать участие в различных юридически значимых мероприятиях. Среди властных полномочий можно отметить право осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, право предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и направлять работодателям представления об устранении нарушений трудового законодательства, которые обязательны для рассмотрения.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии наряду с активными и интерактивными технологиями.

Учебные технологии, используемые в образовательном проиессе

Decree systems	Сем	Используемые активные/интерактивные	Количест	
Раздел дисциплины	естр	образовательные технологии	во часов	
Правовое регулирование обес		Потентия	5	
печения занятости населения		лекция	3	
Заключение, изменение и рас		COMPLIAN	5	
горжение трудового договора		семинар		
Оплата труда, нормирование				
груда		лекция	5	
Гарантии и компенсации	7,8	семинар	4	
Гарантии и компенсации для				
отдельных категорий работн		лекция	5	
ИКОВ				

Дисциплина труда и матери альная ответственно стьстор он трудового договора	семинар	5
Трудовые споры и порядок их разрешения	лекция	5
Итого:		34

При проблемном обучении под руководством преподавателя формулируется проблемный вопрос, создаются проблемные ситуации, в результате чего активизируется самостоятельная деятельность студентов, происходит овладение профессиональными компетенциями (темы «Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников», «Дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора», «Трудовые споры и порядок их разрешения»).

Дискуссионные методы могут быть реализованы в виде диалога участников или групп участников, сократовской беседы, групповой дискуссии, анализа конкретной ситуации или других (тема «Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства», «Рабочее время и время отдыха»).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Содержание СРС

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо- емкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Социальное партнер ство в сфере труда	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
	Правовое регулирова ние обеспечения зан ятости населения	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
3	Трудовой договор	Подготовка к семинарскому занятию	27	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
	а) Источники трудового права России	Подготовка к тестированию	26	Анализ статей ТК РФ (ауд.СРС)
	б) Материальная ответственность работника и	Подготовка к семинарскому занятию	28	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа

	работодателя			уд.СРС)
4	Трудовые споры и порядок их разреше ния	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
5	Особенности регули рования труда отдель ных категорий работ ников	Подготовка к семинарскому занятию	28	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
6	Государственный ко нтроль и надзор за соблюдением трудов ого законодательства	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семина рских заданий, напи сание доклада (внеа уд.СРС)
	Всего часов		213	

Работа на практическом занятии

В период освоения дисциплины студенты посещают лекционные занятия, самостоятельно изучают дополнительный теоретический материал к практическим занятиям. Критериями оценки работы на практических занятиях является: владение теоретическими положениями по теме, выполнение практических заданий, знание терминологии. Самостоятельная работа студентов включает проработку конспектов лекций, обязательной и дополнительной учебной литературы в соответствии с планом занятия; выполнение практических работ. Основной формой проверки СРС является устный фронтальный опрос на практическом занятии и письменное написание терминологических диктантов.

Содержание дисциплины, разработка практических занятий с указанием основной и дополнительной литературы к каждому занятию, а также методические рекомендации к выполнению практических заданий, образцы их выполнения представлены в Методических указаниях к выполнению практических работ по дисциплине «Трудовое право»

Критериями для оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- умение грамотно сформировать и изложить материал;
- умение анализировать нормативно-правовые документы;
- обоснованность и развёрнутость в ответах.

Максимальный балл, который студент может набрать на практическом занятии, - 5 баллов.

Темы контрольных работ:

- 1.Принципы трудового права.
- 2. Цели и задачи трудового права России.
- 3 Дисциплинарная ответственность.
- 4. Требования, предъявляемые к охране труда.
- 5. Приемы толкования норм трудового права
- 6. Прекращения трудового договора.
- 7.Оплата труда в особых условиях.
- 8. Судебная защита трудовых прав и свобод граждан

- 9. Организация охраны труда.
- 10. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий
- 11. Понятие и признаки трудового правонарушения.
- 12.Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
- 13. Регулирования труда надомников.
- 14. Расторжение трудового договора.
- 15. Государственные гарантии по оплате труда.
- 16. Особенности регулирования труда в Республике Саха (Якутия)
- 17. Безработица в Республики Саха (Якутия).
- 18. Нормирование в сфере труда.
- 19. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
- 20. Права трудового коллектива на забастовку.
- 21. Регулирование труда творческих работников.
- 22. Социальное партнерство в труде.
- 23. Анализ КЗоТ и ТК РФ.
- 24. Международное трудовое регулирование
- 25. Гарантии и компенсации в труде.
- 26. Коллективный трудовой договор и порядок его применения.
- 27. Охрана труда.
- 28. Полная материальная ответственность работника.
- 29. Возмещения вреда работнику.
- 30.Особенности регулирования труда женщин в крайнем севере.
- 31. Особенности регулирования труда руководителя организации.
- 32. Самозащита трудовых прав работниками.
- 34. Изменение существенных условий трудового договора
- 35. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций.

Критерии оценки контрольных работ.

При оценке контрольной работы учитываются следующие критерии:

- 1.Соответствие содержания теме;
- 2. Правильность применения источников;
- 3. Глубина проработки материала;
- 4. Грамотность написания;
- 5. Соответствие оформления контрольной работы стандартам;
- 6.Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок:

0 баллов – контрольная работа не выполнена.

- **До 5-и баллов -** ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в изложении допущены принципиальные ошибки.
- 6 15 баллов-ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает неполно, в содержании работы допущены непринципиальные ошибки.
- **16 19 баллов** ставится тогда, когда студент выполнил работу в срок, твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, владеет первоисточниками,
- 20 25 баллов ставиться в случае соответствия содержания заданиям; проявления глубины, оригинальности и научности суждений; показан высокий уровень освоения студентом учебного материала; студент проявил умение использовать теоретические знания при выполнении работы; присутствует обоснованность и четкость изложения ответа; работа содержит обобщенные выводы и рекомендации; активно использованы электронные образовательные ресурсы.

Аттестационная работа

-нет!

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для помощи обучающимся в успешном освоении дисциплины в соответствии с запланированными видами учебной и самостоятельной работы обучающихся:

- 1. Ахмедов Т.А. Правоведение (учебно-методическое пособие). Нерюнгри, 2009. 28 с.
- 2. Ахмедов Т.А. Юриспруденция Часть І(учебно-методическое пособие). Нерюнгри, 2017.- 62с.
- 3.Ахмедов Т.А. Юриспруденция Часть II(учебно-методическое пособие). Нерюнгри, 2018.-56с.

Методические указания размещены в СДО Moodle:

http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11934

Рейтинговый регламент по дисциплине:

	Вид выполняемой учебной работы		Количество	Примечание
(контролирующие ма	(контролирующие материалы)		баллов (тах)	
Испытания /	Время, час			
Формы СРС				
Работа на практическ-	7П3*1=7	7П3*3=21	7П3*5=35	семь семинаров
их занятиях				
Текущий контроль:	10	5	10	Конспекты лекции
Посещение лекции				
Контрольная работа	25	9	25	письменно
Сдачи СРС	171	10		Устно, писменно
Итого:	213	45	70	

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых	Показатель	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
компетенций	оценивания	освоения	(дескрипторы)	
	(по п.1.2.РПД)			
ПК-1.1-способен к	знать практику	Высокий	Дан полный,	отлично
разработке системы	применения трудо		развернутый ответ на	
организации труда	вого законодатель		поставленный вопрос,	
	ства Российской		показана совокупность	
	Федерации(ПК-1.1);		осознанных знаний по	
	уметь разрабаты		дисциплине Трудовое	
	вать внутренние		право, доказательно	
	нормативно-право		раскрыты основные	
	вые документы в		элементы вопросов; в	
	сфере труда (ПК-		ответе прослеживается	
	1.1);		четкая структура,	
	владеть навыками		логическая	
	работы с методич		последовательность,	
	ескими и норма		отражающая сущность	
	тивными докумен		раскрываемых	
	тами в сфере труд		понятий, теорий,	
	овых правоотнош		явлений. Знание по	
	ений (ПК-1.1).		предмету	
ПК-1.2- способен к	знать методы		демонстрируется на	
разработке тарифно	оценки сложности		фоне понимания его в	
–квалификацион	рабочих мест, проф		системе юридической	
ной системы	ессий, должностей с		науки и	

			1	
	учетом условий		междисциплинарных	
	труда(ПК-1.2);		связей. Ответ изложен	
	уметь проводить		грамотно с	
	анализ трудовых про		использовани ем	
	цессов на предприя		современной юридич	
	тии, разрабатывать		еской терминологии.	
	нормы труда(ПК-		Могут быть допущены	
	1.2);		неточности в	
	владеть навыками		определении понятий,	
	профессиональной		исправленные	
	аргументации при		студентом	
	разборе стандартных		самостоятельно в	
	ситуаций в сфере		процессе ответа.	
	организации труда	Базовый	Дан полный,	хорошо
	(ПК-1.2);	Вазовый	развернутый ответ на	хорошо
ПК-1.4- способен к	знать: теоретическ		поставленный вопрос,	
применению норм	ие основы применен		показано умение	
труда	ия нормы трудового		выделить умение	
труда	законодательства			
	(ПК-1.4);		существенные и	
	1 \ ' · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		несущественные	
	уметь: избирать из		признаки, причинно-	
	массива правовых		следственные связи.	
	норм соответствующ		Ответ нормативно	
	ие нормы примени		структурирован,	
	тельно к конкретной		логичен, изложен	
	ситуации (ПК-1.4);		грамотно с	
	владеть: навыками		использованием	
	квалифицированного		доступной	
	применения нормати		юридической	
	вных актов в сфере		терминологии. Могут	
	регулирования труд		быть допущены 1-2	
	овых и связанных с		несоответствие или	
	ними отношений		незначительные	
	(ПК-1.4).		ошибки, исправленные	
ПК-1.6- способен к	<i>знать</i> методы анали		студентом с помощью	
применению норм	за трудовых процес		преподавателя.	
труда	сов и разработки	Мини-	Дан недостаточно	удовлетво-
	норм труда(ПК-1.6)	мальный	полный и	рительно
	уметь анализиров		недостаточно разверну	
	ать использование ра		тый ответ. Допущены	
	бочего времени, вы		грубые ошибки в	
	являть потери рабоч		раскры тии темы.	
	его времени(ПК-1.6).		Студент не способен	
	владеть: навыками		самостоятельно	
	квалифицированного		выделить	
	применения нормат		существенные и	
	ивных актов в сфере		несущественные	
	регулирования тру		признаки и причинно-	
	довых и связанных с		следственные связи. В	
	ними отношений		ответе отсутству ют	
	(ПК-1.6).		выводы. Умение	
ПК-2.2-способен	знать основу норма		раскрыть значение	
111 2.2 0110000011	J. J		раскрыть эпачение	

	T			
разработать	тивных актов в сис		обобщ енных знаний в	
систему оплаты и	теме оплаты и матер		сфере тру дового	
материального	иального стимулиро		законодательства не	
стимулирования	вания труда в Росси		показано. Речевое	
труда	йской Федерации		офор мление требует	
	(ПК-2.2);		поправок,	
	<i>уметь</i> формулиров		коррекции.	
	ать и систематизиро	He	Ответ представляет	неудовлетво-
	вать правовые нор	освоены	собой разрозненные	рительно
	мы в сфере оплаты и		знания с	_
	материального стим		существенными	
	улирования труда		ошибками по вопросу.	
	(ПК-2.2);		Присутствуют	
	владеть юридическ		фрагментарность,	
	ой техникой, навыка		нелогичность	
	ми разработки норма		изложения. Студент не	
	тивных правовых		осознает связь	
	актов в соответствие		обсуждаемого вопроса	
	с системой оплаты и		по билету с другими	
	материального стим		объектами	
	улирования			
	труда(ПК-2.2).		ДИСЦИПЛИНЫ.	
ПК-2.3- способен			Отсутствуют выводы,	
	знать системы адми		конкретизация и	
производить	нистрирование и		доказа тельность	
администрирование	контроль реализации		изложения. Речь	
и контроль	системы оплаты и ма		неграмотная,	
реализации	териального стимул		юридическая	
системы оплаты и	ирования труда, пор		терминология не испол	
материального	ядок тарификации		зуется. Дополн	
стимулирования	работ и рабочих,		ительные и	
труда	расчета стимулирую		уточняющие вопросы	
	щих выплат методы		преподавателя не при	
	учета и анализа		водят к коррекции	
	показателей по тру		ответа студента.	
	ду и заработной пла			
	те порядок оформле			
	ния, ведения и			
	хранения документа			
	ции по системам			
	оплаты и организац			
	ии труда (ПК-2.3);			
	<i>уметь</i> анализирова			
	ть современные сист			
	емы оплаты и матер			
	иальной мотивации			
	труда для целей орга			
	низации анализиров			
	ать формы материа			
	льного стимулирова			
	ния, анализировать			
	уровень оплаты			
	труда по соответств			

	1		
	ующим профессио		
	нальным квалифика		
	циям анализировать		
	нормативные и мето		
	дические документы		
	по вопросам оплаты		
	и организации труда		
	(ПК-2.3)		
	владеть навыками		
	разработки системы		
	оплаты труда, навык		
	ами внедрения сист		
	емы оплаты труда,		
	навыками подготов		
	ки предложений по		
	совершенствованию		
	системы оплаты и ма		
	териального стимул		
	ирование труда (ПК-		
	2.3)		
(A T			

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации Экзамен по Трудовому праву проводится в форме собеседования по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса.

Вопросы к экзамену. 7 семестр

- 1. Предмет, методы, цели и задачи курса «Трудового права».
- 2. Источники трудового права.
- 3. Трудовые правоотношения и отношения, тесно связанные с ними.
- 4. Субъекты трудового права.
- 5. Социальное партнерство в сфере труда.
- 6. Коллективные переговоры.
- 7. Коллективный договор и соглашения.
- 8.Понятие трудового договора, его стороны и содержание.
- 9. Порядок заключения трудового договора и приема на работу.
- 10.Переводы на другую работу.
- 11.Основания прекращения трудового договора и его порядок.
- 12. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора
- 13. Рабочее время и время отдыха, дисциплина труда и трудовые споры
- 14. Правовые гарантии трудовых прав женщин и несовершеннолетних.
- 15. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- 16. Ученический договор.
- 17 .Рабочее время: понятие и виды.
- 18. Режим и учет рабочего времени.
- 19. Время отдыха понятие и виды.
- 20. Отпуска в трудовом праве.
- 21. Государственные гарантии и методы правового регулирования оплаты труда.
- 22. Система заработной платы.
- 23. Нормирование в сфере труда.
- 24. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом законодательстве.
- 25. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.
- 26. Дисциплинарная ответственность.
- 27. Материальная ответственность: общие положения.

- 28. Расследования несчастных случаев на производстве.
- 29. Охрана труда: общие положения.
- 30. Особенности регулирования труда женщин.
- 31.Особенности регулирования труда иных категории работников.
- 32. Трудовые споры: понятие, виды, причины.

8 семестр

Вопросы к экзамену.

- 1.Понятие оплаты труда.
- 2. Право работника на защиту персональных данных.
- 3. Понятие и виды персональных данных работника.
- 4. Использование и передача персональных данных работника.
- 5. Несачные случаи, подлежащие расследованию и учету на предприятии.
- 6.Сроки расследования несчастных случая.
- 7. Порядок регистрации несчастных случаев на производстве
- 8.Способы защиты трудовых прав и свобод.
- 9. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 10. Государственные гарантии и методы правового регулирования оплаты труда.
- 11.Основания прекращения трудового договора и его порядок.
- 12. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора
- 13. Рабочее время и время отдыха, дисциплина труда и трудовые споры
- 14. Правовые гарантии трудовых прав женщин и несовершеннолетних.
- 15. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
- 16. Охрана труда: общие положения.
- 17 .Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.
- 18. Нормирование в сфере труда.
- 19. Защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы.
- 20. Материальная ответственность: общие положения.
- 21. Переводы на другую работу.
- 22. Система заработной платы.
- 23. Режим и учет рабочего времени.
- 24. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом законодательстве.
- 25. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.
- 26. Право на занятие педагогической деятельности.
- 27. Отпуска в трудовом праве.
- 28. Расследования несчастных случаев на производстве.
- 29. Процентная надбавка к заработной плате.
- 30. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства.
- 31.Особенности регулирования труда педагогических работников.
- 32. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Критерии оценки экзамена:

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по	
	трудовому праву, доказательно раскрыты основные	30 б.
ПК-1.1	положения вопросов; в ответе прослеживается четкая	30 0.
	структура, логическая последовательность, отражающая	
	сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.	

	Знание по предмету демонстрируется на фоне	
	понимания его в системе данной науки и	
ПК-1.2	междисциплинарных связей. Ответ изложен	
	литературным языком с использованием современной	
	юридической терминологии. Могут быть допущены	
	недочеты в определении понятий, исправленные	
	студентом самостоятельно в процессе ответа.	
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный	
ПК-1.4	вопрос, показано умение выделить существенные и	
	несущественные признаки, причинно-следственные	
ПК-1.6	связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен	
	литературным языком с использованием современной	16-25 б.
	юридической терминологии в сфере трудового права.	
	Могут быть допущены 2-3 неточности или	
	незначительные ошибки, исправленные студентом с	
ПК-2.2	помощью преподавателя.	
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый	
ПК-2.3	ответ. Логика и последовательность изложения имеют	
	нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий,	
	употреблении терминов. Студент не способен	6-15 б.
	самостоятельно выделить существенные и	0-13 0.
	несущественные признаки и причинно-следственные	
	связи, излагает не юридической терминологией. В ответе	
	отсутствуют выводы.	
	Ответ представляет собой разрозненные знания с	
	существенными ошибками по вопросу. Присутствуют	
	фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не	
	осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с	
	другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы,	
	конкретизация и доказательность изложения. Речь	0 - 56.
	неграмотная, правовая терминология в сфере трудового	0 - 50.
	законодательства не используется. Дополнительные и	
	уточняющие вопросы преподавателя не приводят к	
	коррекции ответа студента.	
	Или ответ на вопрос полностью отсутствует	
	или Отказ от ответа	

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики	
процедуры	DANDONALA
Вид процедуры	экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности компетенции ПК-1.1, ПК-
	1.2, ПК-1.4, ПК-1.6, ПК-2.2, ПК-2.3
Локальные акты вуза,	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и
регламентирующие	промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0,
проведение процедуры	утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г.
	Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0,
	<u>утверждено 21.02.2018 г.</u>
Субъекты, на которых	студенты 4 курса бакалавриата
направлена процедура	
Период проведения	Зимняя и летняя экзаменационная сессия
процедуры	

Требования к п	омещениям	-
и материально-	техническим	
средствам		
Требования	к банку	-
оценочных сред	дств	
Описание	проведения	Экзамен принимается в устной форме по билетам.
процедуры		Экзаменационный билет по дисциплине включает два
		теоретических вопроса. Время на подготовку – 1
		астрономический час.
Шкалы	оценивания	На основе БРС
результатов		
Результаты процедуры		В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо
		набрать 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.

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

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библиотека ТИ (ф) СВФУ, кол- во экземпляров	Электронные издания: точка доступа к ресурсу (наименовани е ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количеств о студентов
	Основна	я литература			
1	Желтов О. Б.Трудовое право. Учебник М.: Флинта, 2019. – 439c.	МОиН РФ	http://bibliocl ub.ru/index.p hp?page=boo k&id=10349	-	15
2	Потапова А.А. Трудовое право. Учебник. М. Проспект, 2019 151с.	МО и Н РФ	http://bibliocl ub.ru/index.p hp?page=boo k&id=27698 58sr=1	-	15
	Дополнител	ьная литератур	oa		
1	Зыкова И.А.Трудовое право России/И.А. Зыкова М. Норма, 2020-386 с.,	есть	6	-	15
2	Яковлев А.И. Основы трудового права России/А.И. Яковлев М. Юрайт, 2020-424 с.,	есть	3	-	15
3	Ткачев В.П.Трудовое право/В.П.Ткачев М. Академия, 2015-386 с.,	есть	7	-	15
4	Гаврилов Э.П. Трудовое право России/Э.П. Гаврилов М., Норма, 2019 -428 с.,	есть	5	-	15
5	Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России/ А.Ф. Нуртдинова М. Норма, 2019-396 с.,	есть	5	-	15
6	Фадеев В.И. Трудовой договор: правила игры/В.И. Фадеев М. Закон и порядок, 2020-216 с.,	есть	4	-	15
7	Ермолова С.В. Защита прав работника/С.В. Ермолова М. Норма, 2015-194 с.,	есть	2	-	15
8	Марюшкина С.М. Трудовое право Российской Федерации/С.М.Марюшкина М. Закон и порядок,2020-438с.,	есть	3	-	15
	Матузов Н.И.Свобода трудового договора/Н.И. Матузов М., Академия, 2019-188 с.,	есть	1	-	15

10	Смык О.Н. Нарушение правил охраны труда/О.Н. Смык М.	есть	4	-	15
	Академия, 2018-286 с.,				
11	Конституция Российской	есть	3		15
	Федерации М. Норма, 2016-48с.,			-	13
12	Трудовой кодекс Российской	есть	3		
	Федерации М. Закон и порядок,			-	15
	2020-128c.,				
13	Сборник законов РФ. М., 2019-	есть	2		1.5
	536 c.,			-	15
14	Магницкая, Е. В. Трудовое право				
	/ Е. В. Магницкая, Е. Н.	есть	1		
	Евстигнеев 2-е изд, перераб. и	CCID	1	<u>-</u>	15
	доп Санкт-Петербург: питер,				10
	2020 223 c.				
	l	иодические			
	-				
		Не использу			
		ические разр		T	T
1	Ахмедов Т.А. Правоведение:	УМС	50		15
	учебно-методическое пособие	ТИ(Ф)СВ			
	для студентов педагогических и	ФУ			
	инженерных специальностей				
	очной формы обучения. –				
	Нерюнгри, 2009. 28с				
2	Ахмедов Т.А. Юриспруденция,	УМС	50		15
	часть I: учебно-методическое	ТИ(Ф)СВ			
	пособие для студентов	ФУ			
	гуманитарных направлений				
	подготовки и специальностей				
	очной и заочной формы				
	обучения. – Нерюнгри, 2017. 62с				
3	Ахмедов Т.А. Юриспруденция,	УМС	50		15
	часть II: учебно-методическое	ТИ(Ф)СВ			
	пособие для студентов	ФУ			
	гуманитарных направлений				
	подготовки и специальностей				
	очной и заочной формы				
	обучения. – Нерюнгри, 2018. 56с				
	обучения. – перюнгри, 2016. 300				1

обучения. — Нерюнгри, 2018. 56с | 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть - Интернет), необходимых для освоение дисциплины.

- 1) Справочно-информационный портал http://www.consultant.ru/
- 2) Справочно-информационный портал http://www.garant.ru/
- 3) Электронная информационно-образовательная среда «Moodle»: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11934

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Лекционные	Мультимедийный кабинет	интерактивная доска,

	занятия		ноутбук, мультимедийный
			проектор
2	Подготовка к СРС	Аудитории ТИ (Ф)СВФУ	Компьютер, доступ к
۷.			интернет

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

1) использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного учебного пособия), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);

2)организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и СДО Moodle. http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11934

10.2. Перечень программного обеспечения

Не используется

10.3. Перечень информационных справочных систем Не используются.

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Трудовое право

Учебный	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей
год		(ФИО)	выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.

Министерство науки и высшего образования РФ
Технический институт (филиал)
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова»
в г.Нерюнгри

кафедра экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа по диспиплине

Б1.В.04 Организация и нормирование труда для программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Направленность программы; «Экономика труда»

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Форма обучения - очно-заочная

Автор: Ахмедов Т.А., к.ист.н., доцент кафедры ЭиСГД, e-mail: eised2012@ynndex.ru РЕКОМЕНДОВАНО ОДОБРЕНО ПРОВЕРЕНО Представитель кафедры Представитель кафедры ЭиСГД ЭиСГД Нормоконтроль в составе Д.М. Блайвас/ Д.М. Блайвас/ ОПОП пройден И.о. зав. кафедрой И.о.зав. кафедрой Специалист УМО ЭиСГД ЭнСГД /Л.И.Саввинова/ Л.А. Ахмедов/ протокол № /У ЛУ /Т. А. Ахмедов/ протокод № /У 2022 г. от «_ 6 » ВГ 2023 г. OT " 6 " OS 2022 F. Рекомендовано к утверждению в составе ОП Зав. библиотской Председатель УМС /Н.С. Булгатова/ протокол УМС № 10 от «26

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1.В.04 Организация и нормирование труда

Трудоемкость 15 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечение профессиональной подготовки студентов в области организации коллективного и индивидуального труда персонала организации, необходимой для осуществления деятельности по разработке и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, передача теоретических знаний, отечественного и зарубежного опыта нормирования труда, а также формирование опыта анализа а применения нормирования труда для решения практических вопросов управления персоналом.

Краткое содержание. Сущность и необходимость организации труда. Трудовой процесс. Организация трудового процесса. Рабочее место. Его организация и обслуживание. Условия труда. Режим труда. Основы безопасности труда. Нормирование труда. Научная организация труда. Экономическая эффективность организации труда. Организация управленческого труда. Сущность нормирования труда. Трудовой процесс. Методы и приемы труда. Классификация норм и нормативов по труду. Структура затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Методы расчета норм труда. Нормативные материалы, регламентирующие нормирование труда. Организация работ по нормированию труда на предприятии. Методика нормирования отдельных видов работ. Нормирование труда отдельных категорий персонала.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с

планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые	Наименование		
результаты	индикатора достижения	Планируемые результаты обучения по	
освоения	компетенций	дисциплине	
программы			
(содержание и			
коды			
компетенций)			
ПК-1-способен ос	ПК-1.1-способен к	знать методы оценки сложности рабочих мест,	
уществлять деяте	разработ ке тарифно-	профессий, должностей с учетом условий	
льность в области	квалификацион ной	труда(ПК-1.1);	
организации и но	системы	уметь проводить анализ трудовых процессов на	
рмирования труда		предприятии, разрабатывать нормы труда(ПК-	
		1.1);	
		владеть навыками профессиональной	
		аргументации при раз боре стандартных	
		ситуаций в сфере организации труда	
		(ПК-1.1);	
	ПК-1.2-способен к	знать их влияния на организацию труда(ПК-	
	проведе нию	1.2);	
	исследований трудов ых	уметь использовать общие и социологические	
	процессов	методы анализа информации в сфере трудовой	
		деятельности	
		(ПК-1.2);	
		владеть навыками использования методов	
		нормирования труда(ПК-1.2);	
	ПК-1.3-способен к	знать основы научной организации и	
	разработ ке норм труда	да нормирования труда(ПК-1.3);	
		уметь проводить анализ рабочих мест, выявлять	

		проблемы организации труда при анализе
		конкретных ситуаций, предлагать способы их решения(ПК-1.3);
		владеть навыками разработки организационной
	ПК 1 4	структуры(ПК-1.3); знать методы анализа трудовых процессов и
	ПК-1.4-способен к примене нию норм труда	разработки норм труда(ПК-1.4)
		уметь анализировать использование рабочего
		времени, выя влять потери рабочего времени(ПК-1.4).
		владеть: навыками квалифицированного
		применения норма тивных актов в сфере
		регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.4).
	ПК-1.5-способен к разра ботке организационно -	знать методы анализа трудовых процессов и разработки орг анизационно-штатной структуре
	штатной структуры	(ПК-1.5)
	11 11	уметь анализировать использование рабочего
		времени, выяв лять причины потери штатной единицы (ПК-1.5).
		владеть: навыками квалифицированного
		применения норма тивных актов в сфере
		организационно-штатной структуры и связанных с ними отношений (ПК-1.5).
	ПК-1.6- способен к при	знать методы анализа трудовых процессов и
	менению норм труда	разработки норм труда(ПК-1.6)
		уметь анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего
		времени (ПК-1.6).
		владеть: навыками квалифицированного
		применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними
		отношений (ПК-1.6).
ПК-2-способен ор	ПК-2.1-способен	знать основные методы мониторинга рынка
ганизовать оплату труда и материал	провести мониторинг рынка труда в части,	труда, формы оплаты труда и материального стимулирования, состав и формирование
ьное стимулирова	касающейся оплаты	социального пакета(ПК-2.1);
ние работников	труда и материального	уметь анализировать и оценивать рынок труда,
	сти мулирования	формы показателей, характеризующие материальные вознагражден ия, структуру
		фонда оплаты труда и материального стимули
		рования (ПК-2.1);
		владеть методами расчетов размера компенсационных выпл ат и выплат
		стимулирующего характера (ПК-2.1).
	ПК-2.2-способен разраб	знать основу нормативных актов в системе
	отать систему оплаты и	оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2);
	материального стимулир ования труда	уметь формулировать и систематизировать
	- LJA	правовые нормы в сфере оплаты и
		материального стимулирования труда(ПК-2.2); владеть юридической техникой, навыками
		владеть юридической техникой, навыками

	T	
		разработки нормативных правовых актов в
		соответствие с системой оплаты и
	HICO O	материального стимулирования труда(ПК-2.2)
	ПК-2.3- способен произ	знать системы администрирование и контроль
	водить администрирова	реализации системы оплаты и материального
	ние и контроль реали	стимулирования труда, порядок тарификации
	зации системы оплаты и	работ и рабочих, расчета стимулирующих
	материального стимули	выплат методы учета и анализа показателей по
	рования труда	труду и заработной плате порядок оформления,
		ведения и хранения документации по системам
		оплаты и организации труда (ПК-2.3);
		уметь анализировать современные системы
		оплаты и материальной мотивации труда для целей организации анализировать формы
		1
		материального стимулирования, анализировать
		уровень оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификациям анализиров
		ать нормативные и методические документы по
		вопросам оплаты и организации труда (ПК-2.3)
		вопросам оплаты и организации груда (тк-2.3) владеть навыками разработки системы оплаты
		труда, навыками внедрения системы оплаты
		труда, навыками подготовки предложений по
		совершенствованию системы оплаты и
		материального стимулирование труда (ПК-2.3)
ПК-3-способен пл	ПК-3.1-способен	знать порядок тарификации работ и рабочих;
анировать числен	планиров ать,	порядок установления должностных окладов,
ность персонала и	корректировать и вести	доплат, надбавок и коэффициентов к заработной
расходы на персо	контроль исполнения	плате (ПК-3.1);
онал	бюдж ета расходов на	уметь анализировать и систематизировать
	персонал	финансово-эконо мическую информацию по
		бюджетному планированию; раб отать с
		документацией: осуществлять сбор и обобщение
		пер вичной, учетно-отчетной, социологической
		информации по основным трудовым
		показателям(ПК-3.1);
		владеть методами корректировки исполнения
		бюджета расходов на персонал (ПК-3.1).
	ПК-3.2-способен	знать порядок расчета стимулирующих выплат;
	планирова ть и	порядок разработки перспективных и годовых
	контролировать выпол	планов по труду и заработной плате,
	нение показателей по	производительности труда (ПК-3.2);
	труду	уметь использовать технологии
		бюджетирования (методы планирования, прогнозирования и стоимостной оценки
		прогнозирования и стоимостнои оценки расходов на персонал); анализировать состояние
		расходов на персонал, анализировать состояние расходов на персонал в рамках утвержденного
		бюджета организации(ПК-3.2);
		владеть методами учета и анализа
		экономических показателей(ПК-3.2).
	ПК-3.3-способен планир	знать: структуру сводного бюджета, состав
	овать, корректировать и	операционных и финансовых бюджетов пред
	вести контроль исполне	приятия, а также порядок их разработки(ПК-
	beeth Routpoils helloune	inpiniting, a takene noprigor na paspaootra(tire-

	ния бюджета расходов	3.3);	
	на персонал	уметь: планировать и прогнозировать доходы и	
		расходы, денежный поток компании(ПК-3.3);	
		владеть: методами и инструментами бюджет	
		ного планирования(ПК-3.3)	
	ПК-3.4-способен планир знать: порядок разработки перспек		
овать и контролировать		годовых планов по труду и заработной плате,	
	выполнение показателей	производительности труда(ПК-3.4);	
	по труду	уметь: осуществлять сбор и обобщение	
		первичной, учетно-отчетной, социологической	
		информации по основным трудовым	
	показателям(ПК-3.4);		
		владеть: методами определения численности	
		работников организации(ПК-3.4).	

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

1101111101107	1.5. Meeto ghedhumini b cipyxtype oopasobatembion upoi pammbi					
Индекс	Наименование	Семе	Индексы и наименования учебных дисциплин			
	дисциплины	стр	(модулей), практик			
		изуче ния	на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой		
Б1.В.04	Организация и нормирование труда	6,7	Б1.В.02 Экономика предприятия Б1.В.07 Экономика труда	Б1.В.ДВ.06.02 Регламентация и нормирование труда		

1.4. Язык преподавания: русский.

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана (гр. О-3-Б-ЭТ-22(5)):

Б1.В.04 Организация и		
нормирование труда		
3,4	•	
6,7	1	
экзамен/э	кзамен	
6,7	,	
15 3H	ET	
540)	
Объем аудиторной	В т.ч. с	
работы,	применением	
в часах	ДОТ или $ЭО^1$, в	
	часах	
42/45=87	-	
16/18=35	-	
-	-	
	-	
16/18=35		
-	-	
-	-	
10/9=19	-	
210/171	=381	
36/36=	=72	
	нормирован 3,4 6,7 9кзамен/э 6,7 15 31 540 Объем аудиторной работы, в часах 42/45=87 16/18=35 - 16/18=35 - 10/9=19	

_

¹Указывается, если в аннотации образовательной программы по позиции «Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения» указан ответ «да».

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по разделам и видам учебных занятий

Раздел	Всег	сег Контактная работа, в часах					ота, в		Часы		
	о часо в	Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	CPC
Тема 1. Сущность нормирования труда	32	2		2						2	26
Тема 2. Трудовой процесс. Методы и приемы труда.	31	2		2							27
Тема 3. Классификация но рм и нормативов по труду	32	2		2						2	26
Тема 4. Структура затрат рабочего времени	30	2		2							26
Тема 5. Эволюция трудов ых теорий и формы органи зации труда	33	2		2						2	27
Тема 6. Организация рабо чего места	30	2		2							26
Тема 7. Автоматизация организации труда	32	2		2						2	26
Тема 8. Условия труда	32	2		2						2	26
Экзамен Итого за VI семестр	36 288	16		16						10	210
Тема 9. Методы исследова ния затрат рабочего време ни	29	2		2						2	210
Тема 10. Методы расчета норм труда	25	2		2							21
Тема 11. Нормативные мат ериалы, регламентирующ ие нормирование труда	28	2		2						2	22
Тема 12. Организация работ по нормированию труда на предприятии	29	4		2						1	22
Тема 13. Эффективность организации труда на	25	2		2							21

предприятии							
Тема 14. Методика	30	2	4			2	22
нормирования отдельных							
видов работ и категорий							
персонала							
Тема 15. Организация и уп	25	2	2				21
равление нормированием							
труда в организации							
Тема 16. Анализ качества	29	2	2			2	21
норм в организации							
Экзамен	36						
Итого за VII семестр	252	18	18	•		9	171
Итого за VI и VII семестр	540	34	34			19	381

Примечание: ПР-подготовка к практическим занятиям, АР – выполнение аттестационных работ, К – написание контрольной работы, КР – написание курсовой работы.

3.2. Содержание тем программы дисциплины

Тема 1. Сущность нормирования труда

Определение нормирования труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Разнообразие затрат рабочего времени. Их классификации.

Тема 2. Трудовой процесс. Методы и приемы труда.

Понятие трудового процесса. Порядок определения затрат времени по элементам трудового процесса и установления норм. Методы и приемы труда.

Тема 3. Классификация норм и нормативов по труду

Классификация (виды) норм труда: норма времени; норма выработки; норма обслуживания; норма времени обслуживания; норма численности. Обоснованность норм труда: психофизиологическое, и социальное обоснование. Классификация нормативов по труду. Нормативы режимов работы оборудования. Нормативы времени. Нормативы времени обслуживания. Нормативы численности.

Тема 4. Структура затрат рабочего времени

Время работы: понятие и состав. Подготовительно-заключительное время, оперативное время (основное и вспомогательное), время обслуживания рабочего места (время технического обслуживания и время организационного обслуживания). Время работы, не предусмотренное производственным заданием (время перерывов, время регламентированных перерывов, время нерегламентированных перерывов)

Тема 5. Эволюция трудов ых теорий и формы организации труда

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений, относящихся к этой области знаний, зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого Ф. Тейлора. Тейлор был первым, кто объединил замыслы и попытки в области рационализации трудовых процессов в систему знаний, положив тем самым начало науке об организации труда и производства. В работах «Научные основы организации промышленных предприятий», «Научная организация труда» и др. Тейлор разработал методы анализа трудовых процессов, нормирования труда и его оплаты, принципы организации труда и управления предприятием.

Теория тейлоризма предполагала учет достижений науки и техники, использование норм труда, возможности сдельной заработной платы, организованный подбор и расстановку кадров. На предприятии нормировались расходы сырья, материалов, затраты рабочего времени работников и времени работы оборудования. Ф. Тейлор впервые в истории использовал в обосновании организации труда научные подходы

Тема 6. Организация рабочего места

Организация обслуживания рабочего места как элемент организации труда по своему существу является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных

служб и подразделений в отличие от кооперации по прямой технологической линии между непосредственно взаимодействующими работниками. Но это специфическая кооперация, а потому ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент организации труда. Специфичность ее состоит в том, что для организации обслуживания рабочих мест необходимо решать четыре взаимосвязанные задачи: установить для каждого рабочего места виды обслуживания, в которых они нуждаются, нормы и регламент обслуживания, закрепить каждую функцию обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями. Определение приемов и методов труда предусматривает установление способов выполнения работы. Любая производственная операция или работа могут быть выполнены с разной степенью умелости, с большим или меньшим количеством движений, с разной затратой времени и физиологической энергии. Обеспечение наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции и работы в целом - чистая сфера организации труда, ее важнейший элемент.

Тема 7. Автоматизация организации труда

Организовать труд на современном предприятии без использования информационных технологий (ИТ) практически невозможно. С одной стороны, с помощью ИТ создается внутреннее информационное пространство предприятия, с другой стороны, само предприятие осуществляет свою деятельность во внешней информационной среде. Поэтому не стоит рассматривать ИТ только как средство оснащения того или иного рабочего места. Использование ИТ, создание соответствующей деятельности предприятия ИТ-инфраструктуры, выбор информационных систем и программных продуктов для решения повседневных задач, обеспечение линий коммуникаций, включая мобильные, защита информации и контроль доступа к ней.

На основе документов выстраиваются информационные потоки, образующие информационное пространство предприятия. В процессе организации труда полезно разработать формы документов и в максимальной степени их унифицировать, что впоследствии облегчит обработку документов и сократит ее сроки. Разработка и закрепление маршрутов движения информации на основе документов, по сути, определят реперные точки, как производственных процессов, так и бизнес-процессов.

Тема 8. Условия труда

Условия труда - это сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Реализация задачи улучшения условий труда требует разработки и применения критериев и методов объективной оценки состояния и изменения этих условий. Разработка таких критериев и методов необходима также для решения вопросов, связанных с организацией вознаграждения работников, использованием трудовых ресурсов, обеспечением нормального воспроизводства рабочей силы, нормированием и организацией труда.

Тема 9. Методы исследования затрат рабочего времени

Измерение труда. Три задачи измерения труда. Методы и виды наблюдений, применяемые для измерения труда: метод непосредственных замеров, метод моментных наблюдений, фотография рабочего времени, хронометраж и фотохронометраж. Способы ведения наблюдений: визуальный способ; наблюдение с помощью приборов (полуавтоматических); автоматический способ наблюдения с использованием кино- и видеосъемки, промышленного телевидения, осциллографии и т.п.. Способ записи результатов наблюдения: цифровой (минуты, секунды), индексный (буквенные и условные обозначения), графический (графики в масштабе времени записи); фото-кинорегистраця; смешанная (комбинированная) форма записи.

Тема 10. Методы расчета норм труда

Методы нормирования труда: аналитические (аналитически – исследовательский, аналитически - расчетный); суммарные (экспертный (опытный), статистический,

сравнительный.

Тема 11. Нормативные материалы, регламентирующие нормирование труда

Глава 22 ТК РФ (основные статьи по нормированию труда): Статья 159. Общие положения. Статья 160. Нормы труда. Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда. Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда. Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Положения об организации нормирования.

Тема 12. Организация работ по нормированию труда на предприятии

Функции отделов организации труда и заработной платы (ООТиЗов). Порядок разработки и утверждения типовых норм труда на предприятии. Принципы разработки и утверждения типовых норм труда на предприятии: научная обоснованность норм; равная напряженность норм труда на одинаковых работах в идентичных условиях; реализация прав работников; участие трудящихся в установлении норм труда.

Тема 13. Эффективность организации труда на предприятии

В условиях формирования постиндустриального общества организация труда представляет собой конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда, формирующиеся на основе соотнесения основных целей руководства предприятия с целями персонала и нахождения оптимального варианта их сочетания для достижения полезного эффекта трудовой деятельности, заключающегося, с одной стороны, в увеличении количественных и качественных результатов производства, снижении издержек, а, с другой стороны, в формировании условий, способствующих реализации творческого потенциала работников в процессе труда, а также в обеспечении безопасных и комфортных условий труда

Тема 14. Методика нормирования отдельных видов работ и категорий персонала

Определение значения показателей норм времени по операциям (укрупненные нормы времени - на виды работ). Анализ организационной структуры, штатного расписания. Определение видов структурных подразделений для нормирования исходя из целей предприятия. Изучение регламентов выполнения работ по рабочим местам выбранных структурных подразделений (должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, описание бизнеспроцессов, маршрутные карты, карты выполнения работ). Определение особенностей проведения работ (правила охраны труда, производственной безопасности, отраслевые или локальные специфики). Разработка форм для фиксирования результатов исследований (фотографии рабочего времени).

Тема 15. Организация и управление нормированием труда в организации

Состав и содержание работ по нормированию труда на предприятии определяются основными функциями норм труда и задачами нормирования трудовых процессов работников в определенных организационно технических условиях производства.

Результаты работы по нормированию труда в значительной степени определяются профессиональных уровнем специалистов по труду, их опытом и, что не менее важно, умением контактировать с работниками в процессе нормирования и организации их труда.

Организационные структуры, формы и системы управления нормированием труда определяются общей структурой управления предприятием, характером, типом и объемом выпускаемой продукции и т.п., в целом-задачами производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия.

Тема 16. Анализ качества норм в организации

Организация нормирования труда предусматривает не только применение технически обоснованных норм, но и постоянный контроль за их соответствием организационно-техническим условиям производства. Анализ качества норм ведется с помощью статистических и отчетных данных, а также на основе научно-технического инструментария.

Уровень выполнения норм выработки определяют из соотношения фактических и нормативных величин, характеризующих процесс труда. В настоящее время применяют три метода определения уровня выполнения норм выработки: по объему выполненных работ, затратам времени на выполнение заданного объема работ и сдельной заработной платы за выполненный объем работ по основной работе. Метод определения уровня выполнения норм

выработки по объему выполненных работ прост и нагляден, но применим только при однородных работах. Поэтому при разнородных работах целесообразно использовать другие методы расчета.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии наряду с активными и интерактивными технологиями.

Учебные технологии, используемые в образовательном процессе

	Сем	Ионоли зуемые в образовательном процес	Количество
Раздел дисциплины		Используемые активные/интерактивные	
	естр	образовательные технологии	часов
Тема 1. Сущность нормиров			6
ания труда		лекция	6
Тема 2. Трудовой процесс.		001/11/10	7
Методы и приемы труда.		семинар	1
Тема 3. Организация рабоче			
го места		лекция	6
Тема 4. Методы исследова		саминар	7
ния затрат рабочего времени		семинар	/
Тема 5. Методы расчета но			
рм труда	6,7	лекция	6
Тема 6. Эффективность орга	0,7		
низации труда на предприят		семинар	7
ии		Семппар	•
Тема 7. Методика нормиров			
ания отдельных видов работ		лекция	6
и категорий персонала		лекция	U
Тема 16. Анализ качества но		семинар	7
рм в организации		Семинар	,
Итого:			52

При *проблемном обучении* под руководством преподавателя формулируется проблемный вопрос, создаются проблемные ситуации, в результате чего активизируется самостоятельная деятельность студентов, происходит овладение профессиональными компетенциями **Тема 1.** Сущность нормирования труда).

Дискуссионные методы могут быть реализованы в виде диалога участников или групп участников, сократовской беседы, групповой дискуссии, анализа конкретной ситуации или других (**Тема 2.** Трудовой процесс. Методы и приемы труда.).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Солержание СРС

	обдержиние от о								
No॒	Наименование раздела (темы)	Вид СРС	Трудо-	Формы и методы					
	дисциплины		емкость (в часах)	контроля					
1	Тема 1. Сущность нормирования	Подготовка к	32	Анализ теоретическ					
	труда	практическому		ого материала, выпо					
		занятию		лнение практическ					
				их заданий, написан					
				ие контрольной раб					
				оты (внеауд.СРС)					
2	Тема 2. Трудовой процесс. Методы и	Подготовка к	32	Анализ теоретическ					
	приемы труда.	практическому		ого материала, выпо					
		занятию		лнение практическ					

		T		
				их заданий, написа
				ние контрольной ра
				боты (внеауд.СРС))
3	Тема 3. Классификация норм и	Подготовка к	30	Анализ теоретическ
	нормативов по труду	практическому		ого материала, выпо
		занятию		лнение практическ
				их заданий, написан
				ие контрольной раб
				оты (внеауд.СРС)
4	Тема 4. Структура затрат рабочего	Подготовка к	30	Анализ теоретическ
-	времени	практическому		ого материала, выпо
	Бременн	занятию		лнение практическ
		занитию		их заданий, написан
				ие контрольной раб
~	T 7.14	П	70	оты (внеауд.СРС)
5	Тема 5. Методы исследования затрат	Подготовка к	50	Анализ теоретическ
	рабочего времени	практическому		ого материала, выпо
		занятию		лнение практическ
				их заданий, написа
				ние курсовой рабо
				ты (внеауд.СРС)
6	Тема 6. Методы расчета норм труда	Подготовка к	50	Анализ теоретическ
		практическому		ого материала, выпо
		занятию		лнение практическ
				их заданий, написа
				ние курсовой работ
				ы (внеауд.СРС)
7	Тема 7. Нормативные материалы,	Подготовка к	50	Анализ теоретическ
	регламентирующие нормирование	практическому		ого материала, выпо
	труда	занятию		лнение практическ
	-1,0			их заданий, написа
				ние курсовой рабо
				ты (внеауд.СРС)
8	Тема 8. Организация работ по	Подготовка к	52	Анализ теоретическ
	нормированию труда на	практическому	32	ого материала, выпо
	предприятии	=		лнение практическ
	продприятии	занятию		их заданий, написа
				ние курсовой рабо
				*
0	T 0 M	П	<i></i>	ты (внеауд.СРС)
9	Тема 9. Методика нормирования	Подготовка к	55	Анализ теоретическ
	отдельных видов работ и категорий	практическому		ого материала, выпо
	персонала	занятию		лнение практическ
				их заданий, написан
				ие курсовой работы
				(внеауд.СРС)
	Всего часов		381	

Работа на практическом занятии

В период освоения дисциплины студенты посещают лекционные занятия, самостоятельно изучают дополнительный теоретический материал к практическим занятиям. Критериями оценки работы на практических занятиях является: владение теоретическими положениями по теме, выполнение практических заданий, курсовой и контрольной работ, знание терминологии. Самостоятельная работа студентов включает проработку конспектов лекций, обязательной и дополнительной учебной литературы в соответствии с планом занятия; выполнение практических работ. Основной формой проверки СРС является устный фронтальный опрос на практическом занятии.

Содержание дисциплины, а также вопросы для практических занятий представлены в Слайд-шоу (презентациях) выполненных в среде Microsoft Office Power Point по наиболее сложным темам дисциплины «Организация и нормирование труда» (размещены в СДО Moodle).

Критериями для оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений;
- обоснованность и четкость изложения ответа.

Максимальный балл, который студент может набрать на практическом занятии, - 5 **баллов**.

Темы контрольных работ (6 семестр)

- 1. Сущность, цели и задачи научной организации труда (НОТ).
- 2. Основные понятия и формы разделения и кооперации труда на предприятии. Принципы профессионально квалификационного разделения труда.
- 3. Границы разделения труда на предприятии.
- 4. Понятие и содержание трудового процесса. Классификация трудовых процессов.
- 5. Структура производственной операции в трудовом и технологическом отношении.
- 6. Понятие рабочего места. Классификация и организация рабочих мест.
- 7. Проектирование рабочих мест. Функции и системы обслуживания рабочих мест.
- 8. Производственная среда, ее воздействие на организм и работоспособность человека.
- 9. Понятие условий труда, их классификация, методы оценки.
- 10. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические требования к организации труда.
- 11. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха.
- 12. Структура затрат рабочего времени. Структура времени использования оборудования.
- 13. Система норм труда. Их функции и роль в управлении на предприятиях городского хозяйства.
- 14. Современные методы проектирования норм труда, их научное обоснование.
- 15. Нормативные материалы по труду. Их виды, области применения.
- 16. Задачи исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
- 17. Классификация методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени.
- 18. Хронометраж. Его назначение, методика проведения.
- 19. Фотография рабочего времени, ее виды и методика проведения.
- 20. Анализ трудовых процессов на основе микроэлементных нормативов.
- 21. Требования к нормативам по труду и основные этапы их разработки. Формы представления нормативных материалов по труду.
- 22. Методы установления нормативных зависимостей.
- 23. Методы расчета норм на различные виды работ.
- 24. Нормирование в условиях бригадной формы организации труда.
- 25. Особенности научной организации и нормирования труда в жилищном хозяйстве.
- 26. Особенности научной организации и нормирования труда водопроводно-канализационного хозяйства.
- 27. Особенности научной организации и нормирования труда на предприятиях городского транспорта.
- 28. Особенности научной организации и нормирования труда в энергетическом хозяйстве.
- 29. Особенности научной организации и нормирования труда на предприятиях внешнего благоустройства.
- 30. Функции заработной платы. Формы оплаты труда.

- 31. Тарифная система оплаты труда в отраслях.
- 32. Бестарифная форма оплаты труда. Область ее применения.
- 33. Оплата труда руководителей государственных и муниципальных предприятий.
- 34. Состав заработной платы и роль каждого из ее элементов в стимулировании эффективного труда работников.
- 35. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду

Критерии оценки

При оценке контрольной работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания теме;
- 2. Правильность применения методики расчетов (для расчетных заданий);
- 3. Глубина проработки материала;
- 4. Отсутствие ошибок при проведении расчетов (для расчетных заданий);
- 5. Грамотность написания;
- 6. Соответствие оформления контрольной работы стандартам;
- 7. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок:

0 баллов – работа не выполнена.

- **1 9 баллов** ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в изложении допущены принципиальные ошибки.
- **10 13 баллов** ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает неполно, в содержании работы допущены непринципиальные ошибки.
- **14 18 баллов** ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок, твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.
- 19 20 баллов ставиться в случае соответствия содержания заданиям, проявления глубины, научности суждений, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения ответа, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Курсовая работа - 7 семестр

Расчетные задания к курсовой работе

Задание №1 Трудоемкость взаимосвязанных операций на 6 рабочих местах 0,75; 1,75; 1,0; 0,5; 0,25; 1,25. Определить явочную численность рабочих по каждому месту и в целом, если в час выпускается 380 деталей.

Задание №2 Рассчитать норму многостаночного обслуживания, если время машинно – автоматическое на одном станке 29 мин., время занятости на одном станке – 5,2 мин, коэффициент использования машины во времени 0,9.

Задание № 3 Процесс изготовления детали на пять взаимосвязанных операций трудоемкостью 15,20,6,20 и 12мин. Определить численность рабочих по каждой операции и в целом на производственную цепочку, если плановый выпуск деталей 250 штук в смену.

Задание № 4 Машинно-автоматическое время на каждом станке-дублере составляет 19 мин, время занятости станочника на каждом станке – 6мин. Рассчитать норму многостаночного обслуживания, продолжительность цикла многостаночного обслуживания и величину простоев (или свободного времени) за каждый цикл многостаночного обслуживания.

Задание № 5 Определить уровень организации труда, если в течении 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в в целом отработано 154 000 человекодней, при целодневных потерях - 125 000 человекочасов и при внутрисменных 23 000 человекочасов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11 %.

Задание № 6 Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265 000 человекодней, внутрисменных нерезервообразующих — 47 000 человекочасов, отработанной время составляет 3 360 000 человекочасов.

Задание №7 В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1 940 000 человекочасов, в отчетном — 2 060 000 человекочасов. Фактически отработанное время составляло 1 680 000 и 1 760 000 человекочасов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

Задание № Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин., среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

Задание №9 Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличился с 2500 до 3200 единиц. Уровень рентабельности составляет 20%, единовременные затраты — 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности — 0,15.

Задание №10 Годовая сумма условно-постоянных расходов в составе себестоимости – 350 тыс. руб. Мероприятия по улучшению организации труда предусматривают капитальные затраты 105 тыс. руб. (при Ен = 0,1, ежегодные затраты на это мероприятие 3 000 руб.) Найти годовой эффект данных мероприятий, если годовой выпуск изделий вырос с 780 до 815 тыс. руб.

Критерии оценки расчетного задания

- 1. Знание и понимание сути применяемой методики, способность к интерпретации, выводам;
 - 2. Правильность расчетов

Шкала оценок:

- 0 баллов задание не выполнено
- **1-2 балла** ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в методах расчетов, расчеты выполнены с многочисленными ошибками.

Збалла ставится при условии, если студент в целом, верно, понимает задание и применяет методику расчетов, но при этом допущены ошибки в расчетах, выводах.

- **4 балла** ставится в случае, когда студент в целом, верно, понял и выполнил задание, но допустил случайную ошибку.
 - 1 баллов ставиться в случае отсутствия ошибок в выполнении задания.

Аттестационная работа

-нет!

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Наиболее трудные вопросы, вынесенные на обсуждение, подробно рассмотрены на лекционных занятиях, а также в Слайд-шоу (презентациях) выполненных в среде Microsoft Office Power Point по всем темам дисциплины «Мотивация и стимулирование труда». Презентации и методические указания по самостоятельной работе студентов размещены в СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11933

Рейтинговый регламент по дисциплине: 6 семестр

Вид выполняемо	й учебной работы	Количество	Количество	Примечание
(контролирующ	(контролирующие материалы)		баллов (тах)	
Испытания /	Время, час			
Формы СРС				

Работа на практическ-	7П3*1=7	7П3*3=21	7П3*5=35	семь семинаров
их занятиях				
Текущий контроль:	10	5	10	Конспекты лекции
Посещение лекции				
Контрольная работа	25	9	25	письменно
Сдачи СРС	168	10		Устно, писменно
Итого:	210	45	70	

7 семестр

$\mathcal{N}\!$	Вид выполняемой учебной работы		Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие м	атериалы)	баллов (min)	баллов (тах)	
	Испытания /	Время, час			
	Формы СРС				
1	Практическое занятие	6П3*2=12	6П3*1=24	6П3*3=72	шесть семинаров
2	Подготовка к	24*0,2=5	6	7	в письменном
	практическим				виде,
	занятиям				индивидуальные
					задания
3	Курсовая работа	154	15	21	писменно
	Итого за 7 семестры	171	45	70	

Курсовая работа

$N_{\underline{0}}$	Вид выполняемой учебной работы	Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (тах)	Примечание
1	Изложение материала темы	32 б.	50 б.	письменно
2	Оформление пояснительной записки	13 б.	20 б.	
3	Количество баллов для допуска к	45 б.	70 б.	
	защите (min-max)			
4	Доклад по выполненной работе	-	15 б.	Устно, писменно
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	
6	Количество баллов на защите (min-	0 б.	30 б.	
	max)			

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
компетенций	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
ПК-1.1-способен к	знать методы оценки	Высокий	Дан полный,	отлично
разработке тарифно-	сложности рабочих мест,		развернутый ответ на	
квалификационной	профессий, должностей с		поставленный вопрос,	
системы	учетом условий труда(ПК-1.1);		показана совокупность	
	уметь проводить анализ трудо		осознанных знаний по	
	вых процессов на предприятии,		дисциплине,	
	разрабатывать нормы труда		доказательно раскрыты	
	(ПК-1.1);		основные положения	
	владеть навыками профессион		вопросов; в ответе	
	альной аргументации при раз		прослеживается четкая	
	боре стандартных ситуаций в		структура, логическая	
	сфере организации труда		последовательность,	
	(ПК-1.1);		отражающая сущность	
ПК-1.2-способен к	знать их влияния на органи		раскрываемых понятий,	
проведению	зацию труда(ПК-1.2);		теорий, явлений.	
исследований трудовых	уметь использовать общие и со		Знание по предмету	
процессов	циологические методы анали за		демонстрируется на	
	информации в сфере трудов ой		фоне понимания его в	

	деятельности (ПК-1.2);		системе данной науки и	
	владеть навыками использован		междисциплинарных	
	ия методов нормирования труд		связей. Ответ изложен	
	a(ПК-1.2);		литературным языком с	
ПК-1.3-способен к	знать основы научной органи		использованием	
разработке норм труда	зации и нормирования труда		современной	
	(ПК-1.3);		лингвистической	
	уметь проводить анализ рабоч		терминологии. Могут	
	их мест, выявлять проблемы ор		быть допущены	
	ганизации труда при анализе ко		недочеты в	
	нкретных ситуаций, предлагат		определении понятий,	
	ь способы их решения(ПК-1.3);		исправленные	
	владеть навыками разработки		студентом	
	организационной структуры		самостоятельно в	
ПК-1.4-способен к	(ПК-1.3);		процессе ответа. В	
применению норм труда	знать методы анализа труд			
применение перм груди			практическом задании	
	овых процессов и разработки		может быть допущена 1	
	норм труда(ПК-1.4)	Б .	фактическая ошибка.	
	уметь анализировать исполь	Базовый	Дан полный,	хорошо
	зование рабочего времени, выя		развернутый ответ на	
	влять потери рабочего		поставленный вопрос,	
	времени(ПК-1.4).		показано умение	
	владеть: навыками квалифици		выделить	
	рованного применения норма		существенные и	
	тивных актов в сфере регулиро		несущественные	
	вания трудовых и связанных с		признаки, причинно-	
ПК-1.5-способен к	ними отношений (ПК-1.4).		следственные связи.	
разработке	знать методы анализа		Ответ четко	
организационно-штатной	трудовых процессов и		структурирован,	
структуры	разработки орг анизационно-		логичен, изложен	
СТРУКТУРЫ	штатной структуре (ПК-1.5)		литературным языком с	
	уметь анализировать исполь		использованием	
	зование рабочего времени,		современной	
	выяв лять причины потери		лингвистической	
	штатной единицы (ПК-1.5).		терминологии. Могут	
	владеть: навыками квалифиц		быть допущены 2-3	
	ированного применения норма			
	тивных актов в сфере органи			
			незначительные	
	зационно-штатной структуры		ошибки, исправленные	
	и связанных с ними отношений		студентом с помощью	
ПК-1.6- способен к	(ПК-1.5).		преподавателя. В	
применению норм труда	знать методы анализа		практическом задании	
1	трудовых процессов и		могут быть допущены	
	разработки норм труда(ПК-1.6)		2-3 фактические	
	уметь анализировать		ошибки.	
	использование рабочего	Мини-	Дан недостаточно	удовлетво-
	времени, выявлять потери	мальный	полный и недостаточно	рительно
	рабочего времени(ПК-1.6).		развернутый ответ.	
	владеть: навыками		Логика и	
	квалифицированного		последовательность	
	применения нормативных		изложения имеют	
	актов в сфере регулирования		нарушения. Допущены	
	трудовых и связанных с ними		ошибки в раскрытии	
	отношений (ПК-1.6).		понятий, употреблении	
ПК-2.1-способен провес	знать основные методы монит		терминов. Студент не	
ти мониторинг рынка	оринга рынка труда, формы		способен	
	оплаты труда и материального		самостоятельно	
	стимулирования, состав и форм			
	ирование социального пакета		ВЫДЕЛИТЬ	
труда и материального	(ПК-2.1);		существенные и	
стимулирования			несущественные	
	уметь анализировать и оценив		признаки и причинно-	
	ать рынок труда, формы показа		следственные связи. В	
	телей, характеризующие матер		ответе отсутствуют	

	иальные вознаграждения, струк		выводы. Умение	
	туру фонда оплаты труда и мат		раскрыть значение	
	ериального стимули рования		обобщенных знаний не	
	(ПК-2.1);		показано. Речевое	
	владеть методами расчетов раз		оформление требует	
	1			
	мера компенсационных выпл ат		поправок, коррекции. В	
	и выплат стимулирующего хара		практическом задании	
HI. 2.2	ктера (ПК-2.1).		могут быть допущены	
ПК-2.2-способен разраб	знать основу нормативных акт		4-5 фактических	
отать систему оплаты и	ов в системе оплаты и матери		ошибок.	
материального стимули	ального стимулирования труда	Не	Ответ представляет	неудовлетво-
рования труда	в Российской Федерации (ПК-	освоены	собой разрозненные	рительно
	2.2);		знания с	F
	уметь формулировать и систем		существенными	
	атизировать правовые нормы в		ошибками по вопросу.	
			1 7	
	сфере оплаты и материального		Присутствуют	
	стимулирования труда(ПК-2.2);		фрагментарность,	
	владеть юридической технико		нелогичность	
	й, навыками разработки норм		изложения. Студент не	
	ативных правовых актов в соот		осознает связь	
	ветствие с системой оплаты и		обсуждаемого вопроса	
	материального стимулирования		по билету с другими	
ПК-2.3-способен произв	труда(ПК-2.2)		объектами	
	знать системы администриров		дисциплины.	
одить администрирован			, , ,	
ие и контроль реализа	ание и контроль реализации		Отсутствуют выводы,	
ции системы оплаты и ма	системы оплаты и материаль		конкретизация и	
териального стимулиров	ного стимулирования труда,		доказательность	
ания труда	порядок тарификации работ и		изложения. Речь	
	рабочих, расчета стимулирую		неграмотная,	
	щих выплат методы учета и		терминология не	
	анализа показателей по труду и		используется.	
	заработной плате порядок офор		Дополнительные и	
	мления, ведения и хранения до		уточняющие вопросы	
	кументации по системам опла		•	
	-		преподавателя не	
	ты и организации труда (ПК-		приводят к коррекции	
	2.3);		ответа студента. В	
	уметь анализировать современ		практическом задании	
	ные системы оплаты и матери		допущено более 5	
	альной мотивации труда для		фактических ошибок.	
	целей организации анализиро		или Ответ на вопрос	
	вать формы материального		полностью отсутствует	
	стимулирования,		или Отказ от ответа	
	анализировать уровень оплаты			
	труда по соответствующим			
	профессиональным квалифика			
	циям анализиров ать норма			
	1 -			
	тивные и методические докум			
	енты по вопросам оплаты и орг			
	анизации труда (ПК-2.3)			
	владеть навыками разработки			
	системы оплаты труда,			
	навыками внедрения системы			
	оплаты труда, навыками			
	подготовки предложений по			
	совершенствованию системы			
	оплаты и материального			
HIC 2.1	_			
ПК-3.1-способен	стимулирование труда (ПК-2.3)			
планировать,	знать порядок тарификации ра			
корректировать и вести	бот и рабочих; порядок устан			
контроль исполнения	овления должностных окладов,			
бюджета расходов на	доплат, надбавок и коэффи			
персонал	циентов к заработной плате			
1	(ПК-3.1);			

	уметь анализировать и систе		
	матизировать финансово-эконо		
	мическую информацию по бюд		
	жетному планированию; раб		
	отать с документацией: осущ		
	ествлять сбор и обобщение пер		
	вичной, учетно-отчетной, соци		
	ологической информации по		
	основным трудовым пока		
	зателям(ПК-3.1);		
	владеть методами корректиров		
	ки исполнения бюджета расход		
	ов на персонал (ПК-3.1).		
ПК-3.2-способен планир	знать порядок расчета стимул		
овать и контролировать	1		
выполнение показателей	ирующих выплат; порядок		
	разработки перспективных и		
по труду	годовых планов по труду и		
	заработной плате, производ		
	ительности труда (ПК-3.2);		
	уметь использовать техноло		
	гии бюджетирования(методы		
	планирования, прогнозирован		
	ия и стоимостной оценки рас		
	ходов на персонал); анализи		
	ровать состояние расходов на		
	персонал в рамках утвержден		
	ного бюджета организации(ПК-		
	3.2);		
	владеть методами учета и анал		
	иза экономических показателей		
	(ПК-3.2).		
ПК-3.3-способен планир	знать: структуру сводного		
овать, корректировать и	бюджета, состав операционных		
вести контроль исполне	и финансовых бюджетов пред		
ния бюджета расходов на	<u> </u>		
	приятия, а также порядок их		
персонал	разработки(ПК-3.3);		
	уметь: планировать и		
	прогнозировать доходы и		
	расходы, денежный поток		
	компании(ПК-3.3);		
	владеть: методами и		
	инструментами бюджет ного		
	планирования(ПК-3.3)		
ПК-3.4-способен планир	знать: порядок разработки		
овать и контролировать	перспективных и годовых		
выполнение показателей			
по труду	планов по труду и заработной		
10.0	плате, производительности		
	труда(ПК-3.4);		
	уметь: осуществлять сбор и		
	обобщение первичной, учетно-		
	отчетной, социологической		
	информации по основным		
	трудовым показателям(ПК-3.4);		
	владеть: методами		
	определения численности		
	работников организации(ПК-		
	3.4).		
	J. 1 J.		
L	<u> </u>	<u> </u>	

6.2.Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине «Организации и нормирование труда» проводится в форме собеседования по экзаменационным билетам. Экзаменационный билет включает два теоретических вопроса.

Вопросы к экзамену - 6 семестр:

- 1. Понятие и основные элементы регламентации труда.
- 2. Содержание регламентации труда на предприятии.
- 3. История развития регламентации труда.
- 4. Принципы и задачи научной организации труда.
- 5. Формы и виды разделения труда.
- 6. Формы кооперации труда.
- 7. Сущность и классификация регламентов труда.
- 8. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.
- 9. Объекты регламентации труда.
- 10. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.
- 11. Документационное обеспечение управления.
- 12. Гуманизация труда.
- 13. Основные требования к проектированию режимов труда и отдыха.
- 14. Регламентация условий труда.
- 15. Организация рабочего места.
- 16. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.
- 17. Аттестация и рационализация рабочих мест.
- 18. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
- 19. Организационные методы управления.
- 20. Экономические методы управления.
- 21. Социально-психологические методы управления.
- 22. Структура затрат рабочего времени.
- 23. Сущность и основные понятия нормирования труда.
- 24. Исторические этапы развития нормирования труда.
- 25. Задачи нормирования труда.
- 26. Классификация норм труда.
- 27. Аналитический метод нормирования труда.
- 28. Микроэлементное нормирование труда.
- 29. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени.

Вопросы к экзамену - 7 семестр:

- 1. Понятие и основные элементы регламентации труда.
- 2. Содержание регламентации труда на предприятии.
- 3. История развития регламентации труда.
- 4. Принципы и задачи научной организации труда.
- 5. Формы и виды разделения труда.
- 6. Формы кооперации труда.
- 7. Сущность и классификация регламентов труда.
- 8. Нормативно-правовое обеспечение регламентации труда.
- 9. Объекты регламентации труда.
- 10. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала.
- 11. Документационное обеспечение управления.
- 12. Гуманизация труда.
- 13. Основные требования к проектированию режимов труда и отдыха.
- 14. Регламентация условий труда.
- 15. Организация рабочего места.
- 16. Проектирование, планировка и обслуживание рабочих мест.

- 17. Аттестация и рационализация рабочих мест.
- 18. Этапы работы по изучению, проектированию и внедрению рациональных приёмов и методов труда.
- 19. Организационные методы управления.
- 20. Экономические методы управления.
- 21. Социально-психологические методы управления.
- 22. Структура затрат рабочего времени.
- 23. Сущность и основные понятия нормирования труда.
- 24. Исторические этапы развития нормирования труда.
- 25. Задачи нормирования труда.
- 26. Классификация норм труда.
- 27. Аналитический метод нормирования труда.
- 28. Микроэлементное нормирование труда.
- 29. Задачи и методы изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего времени.
- 30. Самофотография рабочего времени.
- 31. Хронометраж.
- 32. Основные концепции научной организации труда.
- 33. Показатели экономической эффективности организации управленческого труда.
- 34. Особенности и виды умственного труда.
- 35. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителя (специалиста).
- 36. Специфика организации труда руководителей.
- 37. Использование коэффициентов организации труда и расчёт его производительности.
- 38. Баланс рабочего времени. Фактический и нормативный балансы рабочего времени.
- 39. Специфика управленческого труда. Управленческое решение.
- 40. Типы организационных структур управления.
- 41. Функции управления.
- 42. Способы делегирования полномочий.

Критерии оценки экзамена:

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
ПК-1.1	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура,	
ПК-1.2	логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен	24-30 б.
ПК-1.3	литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	
ПК-1.4	В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка. Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение	
ПК-1.5	выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть	16-23 б.
ПК-1.6	допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.	
ПК-2.1	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен	
ПК-2.2	самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует	6-15 б.
ПК-2.3	поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.	

ПК-3.1	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность	
ПК-3.2	изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа	0-5 б.
ПК-3.3	студента.	
ПК-3.4	В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок. <i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа	

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	экзамены
Цель процедуры	выявить степень сформированности компетенций ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-1.5; ПК-1.6; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-3.4
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 3 и 4 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя экзаменационные сессии
Требования к помещениям и материально-техническим средствам	
Требования к банку оценочных средств	-
Описание проведения	Экзамен принимается в устной форме по билетам.
процедуры	Экзаменационный билет по дисциплине включает два теоретических вопроса. Время на подготовку – 1 астрономический час.
Шкалы оценивания результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.

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

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библиотека ТИ (ф) СВФУ, кол- во экземпляров	Электронные издания: точка доступа к ресурсу (наименовани е ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
	Основна	я литература			
1	Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник [Электронный ресурс] / В.А. Скляревская М.: Дашков и Ко, 2015 304 с URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book &id=230052	Гос.универс итет управления- уполном. учреждение м МО	электронный ресурс	URL: http://biblioclub.r u/index.php?page =book&id=23005	15
2	Томская А.Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Томская А.Г., Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н.— Электрон.текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 120 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10724	-	электронный ресурс	Режим доступа: http://www.iprboo kshop.ru/10724	15
	Дополнител	ьная литератур	a		
1	Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: учебник/ Скляревская В.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2012.— 340 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14073	-	электронный ресурс	Режим доступа: http://www.iprboo kshop.ru/14073	15
2	Бурова М.А. Нормирование труда: государственный и социальный надзор [Электронный ресурс]/ Бурова М.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Интел-Синтез, 2009.— с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1545	-	электронный ресурс	Режим доступа: http://www.iprboo kshop.ru/1545	15
3	Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом [Электронный ресурс]: специальный тематический выпуск журнала "Нормирование труда и системы"/ Жулина Е.Г.— Электрон.текстовые данные.— М.: Горячая линия бухгалтера, 2006.— с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1492	-	электронный ресурс	Режим доступа: http://www.iprboo kshop.ru/1492	15
4	Сороченко, В.В. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс] / В.В. Сороченко, О.А. Грунина М.: Российский государственный социальный университет, 2009 268 с URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book &id=73913	-	электронный ресурс	URL: http://biblioclub.r u/index.php?page =book&id=73913	15

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

- 1. Единое окно доступа к учебно-методическим разработкам http://csaa.ru.
- 2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru.
- 3.Электронная информационно-образовательная среда «Moodle»: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11933

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Лекционные занятия	Мультимедийный кабинет	интерактивная доска, ноутбук, мультимедийный проектор
2.	Подготовка к СРС	Кабинет для СРС № 301	Компьютер, доступ к интернет

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-шоу (презентаций), выполненных в среде Microsoft Office Power Point., электронного учебного пособия), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и СДО Moodle. http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11933
 - 10.2. Перечень программного обеспечения
- Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).
- 10.3. Перечень информационных справочных систем Интернет, СПС «Гарант», СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Организация и нормирование труда

	тольта Организация	пормирование	труда
Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА» Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.05 Развитие трудового потенциала

для программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры Экономики и социально-гуманитарных дисциплин, e-mail: dm.blaivas@svfu.ru

РЕКОМЕНДОВАНО	ОДОБРЕНО	ПРОВЕРЕНО
Представитель кафедры	Представитель кафедры	
ЭиСГД		Нормоконтроль в составе
/Д.М. Блайвас/	/Д.М. Блайвас/	ОПОП пройден
	Заведующий кафедрой	Специалист УМО
Заведующий кафедрой	FUCTO DE	Duy Knabryx N. 4
ЭиСГД		/ /
	/Т.А.Ахмедов/	« <u>ДЗ</u> » <u>О</u> 5 <u>202</u> г.
/Т.А.Ахмедов/	протокол № <u>//</u>	
протокол № 14	от « <u>Об</u> » <u>об</u> 202 <u>2</u> г.	
от « <u>06</u> » <u>05/</u> ст2022 г.		
Рекомендовано к утверждени	о в составе ОПОП	Зав. библиотекой
S & YYEBHO-	R O C C W	Colar
Председатель УМС СТЕГОЛИМЕСКИЙ	Л. А. Яковлева	M.C. Syrzarob
протокол УМС Мож от «26 »	<i>05</i> 202 <u>L</u> г.	«23» 05 2022 г.
Chi the socioto a noncolett		
OHHUM ON WAY		

Нерюнгри 2022

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1.В.05 Развитие трудового потенциала

Трудоемкость 6 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - сформировать комплекс знаний, умений и навыков в области социально-экономических отношений, возникающих в процессе развития трудового потенциала, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Краткое содержание. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала. Трудовой потенциал общества. Эффективность использования трудового потенциала экономики. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способен к управлению деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда (ПК-4)	Способен к управлению деятельностью по организации и нормированию труда (ПК-4.1) Способен к управлению деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-4.2) Способен к управлению деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов (ПК-4.3) Способен к управлению деятельностью исследованию состояния рынка труда в части, касающейся организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда (ПК-4.4)	потребности предприятия в персонале; особенности кадрового планирования в современной организации, сущность видов и методов подбора и отбора персонала; основы повышения трудового потенциала населения страны; основы, методы развития персонала предприятия. Уметь: собрать исходные данные для определения потребности предприятия в персонале; Анализировать бизнес-процессы, планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки, адаптации и обучения персонала; проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала и его изменения. Владеть: технологией кадрового планирования; методами оценки персонала.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование	Семестр	Индексы и наименования учебных дисциплин	
	дисциплины	изучения	(модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.05	Развитие	7,8	Б1.В.06 Экономика	Б3.01(Д) Подготовка к
	трудового потенциала		труда	процедуре защиты и защита выпускной квалификационной
				работы

1.4. Язык преподавания: русский

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана ОЗ-Б-ЭТ-22(5):

DBITTHERA ITS Y ICOTIOTO IIIIATIA OS D ST 22(3).		
Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.05 Развитие трудового	
	потенциала	
Курс изучения	4	
Семестр(ы) изучения	7, 8	}
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет, эк	замен
Контрольная работа, семестр выполнения	8	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	6	
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	216 (72-	+144)
№1. Контактная работа обучающихся с	Объем аудиторной	Вт.ч. с
преподавателем (КР), в часах:	работы,	применением
	в часах	ДОТ или ЭО, в
		часах
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	83 (38+45)	-
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	32 (18+14)	-
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	46 (18+28)	-
- семинары (практические занятия, коллоквиумы и т.п.)	46 (18+28)	-
В т.ч. практическая подготовка	32	
- лабораторные работы	-	-
- практикумы	-	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы,	5 (2+3)	
консультации)		
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах) ²	97 (34+63)	
№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)	и 36 (0+36)	

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Vacob Vac	Тема	Всего					Часы					
Тема 1. Роль труда в		часов										CPC
Тема 1. Роль труда в				T	ИЯ,	T		T		L		
Тема 1. Роль труда в				ДС	ТКН	ДС		ДС		ДС		
Тема 1. Роль труда в				И (33]	И (И (И (
Тема 1. Роль труда в				36	кие	30		36		36		
Тема 1. Роль труда в				ем	leci	ем	ľЫ	ем		ем		
Тема 1. Роль труда в				НИ	ТИТ	НИ	091	НИ		НИ	ии	
Тема 1. Роль труда в				ене	рак (ене	ba	ене		ене	гап	
Тема 1. Роль труда в				ИМ	(II)	ИМ	HbI(ИМ	PI	ИМ	/ЛЪ	
Тема 1. Роль труда в				dп	ы	dп	ıdo	dп	CyM	dıı	нсу	
Тема 1. Роль труда в			ИИ	×	щај ЭКВ	X C	рат	×	TMF	×	(ко	
Тема 1. Роль труда в			ЖЦ	НИ)MIX	НИ	160	НИ	эак	НИ	CP	
Тема 1. Роль труда в экономической жизин общества. Понятие грудового потенциала. 10 2 2 2 6 (AP, ПР) тема 2. Трудовой потенциал еденовска, качество грудового потенциала 14 4 4 4 6 (AP, ПР) тема 3. Трудовой потенциал общества 14 4 4 4 6 (AP, ПР) тема 3. Эффективность использования трудового потенциала экономики 21 6 6 1 8 (AP, ПР) тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 1 8 (AP, ПР) тема 5. Особенности трудового потенциала организации 72 18 18 2 34 тема 6. Особенности трудового потенциала организации 2 3 6 11 (AP, ПР) тема 7. Обеспечение организации 20 3 6 11 (AP, ПР) тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организации персоналом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Руправление тема 9. Правление трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (KP)<			Ле	ИЗ	2 8	ИЗ	Ла	ИЗ	III	ИЗ	K	
экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала. 14 4 4 4 6 (AP, пР) Тема 2. Трудовой потенциала человека, качество трудового потенциала 14 4 4 4 6 (AP, пР) Тема 3. Трудовой потенциала общества 21 6 6 1 8 (AP, пР) Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики 13 2 2 1 8 (AP, пР) Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 72 18 18 2 34 ** В семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Кепользование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Тема				7 c								
общества. Понятие трудового потенциал человека, качество трудового потенциал человека, качество трудового потенциал общества 14 4 4 4 6 (AP, ПР) Тема 3. Трудовой потенциал общества 14 4 4 4 5 (AP, ПР) Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики 21 6 6 1 1 8 (AP, ПР) Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 2 1 8 (AP, ПР) Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспеченне организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организации труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 3 63+36		10	2		2							
Потенциала 14 4 4 4 4 6 6 6 6 7 1 8 6 6 7 1 8 6 6 7 1 8 6 6 7 1 8 6 6 7 1 8 6 7 1 1 1 1 1 1 1 1 1												ПР)
человека, качество трудового потенциал общества 14 4 4 4 6 (AP, ПР) Тема 3. Трудовой потенциал общества 21 6 6 1 8 (AP, ПР) Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики 13 2 2 1 8 (AP, ПР) Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности отрудового потенциала 72 18 18 2 34 В семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации 20 3 6 11 (AP, ПР) 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организации пруда 20 3 6 11 (AP, ПР) 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых ресурсов. Организации 20 3 6 11 (AP, ПР) 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (KP) Экзамен 36 3 36	потенциала.											
Потенциала 14		14	4		4							
Тема 3. Трудовой потенциал общества 14 4 4 4 6 (AP, пр) Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики 21 6 6 1 1 8 (AP, пр) Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 2 1 8 (AP, пр) Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, пр) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, пр) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, пр) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, пр) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, пр) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36												ПР)
общества 21 6 6 6 1 8 (AP, пР) Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики 13 2 2 1 8 (AP, пР) Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 34 В семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 3 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 311 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 311 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых потенциалом организации 20 3 6 3 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 3 6 Итого 144 14 28 3 63+36		14	4		4							6 (AP.
использования трудового потенциала экономики 13 2 2 Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 34 В семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (KP) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	общества											
Потенциала экономики Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала Тема 6. Особенности его трудового потенциала Тема 6. Особенности трудового потенциала организации Тема 7. Обеспечение организации персоналом Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда Teма 9. Управление трудовых ресурсов организации Teма 10. Развитие трудовых ресурсов организации Tema 10. Развитие трудовых раз		21	6		6						1	8 (AP,
Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала 13 2 2 1 8 (AP, ПР) Итого 72 18 18 2 34 В семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых ресурсов. Организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 2 8 (КР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 3 63+36												ПР)
общество и особенности его трудового потенциала Итого 72 18 18 2 34 Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 2 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 36 36 38 36 36 36 36 36 36 36 36 <td></td> <td>13</td> <td>2.</td> <td></td> <td>2.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td>8 (AP.</td>		13	2.		2.						1	8 (AP.
Трудового потенциала Итого 72 18 18 2 34 Тема 6. Особенности трудового потенциала организации Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 3 63+36	общество и особенности его	10	_		_						_	
8 семестр Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36		70	10		10						2	
Тема 6. Особенности трудового потенциала организации 17 2 4 11 (AP, ПР) Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	Итого	12	18								2	34
трудового потенциала организации Тема 7. Обеспечение организации персоналом Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации Контрольная работа Тема 10 Окзамен Тема 10 Тем	T () (8 c				ı	ı	ı	1	.
организации 20 3 6 11 (AP, организации персоналом 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовых потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36		17	2		4							
Тема 7. Обеспечение организации персоналом 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	организации											1112)
Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	Тема 7. Обеспечение	20	3		6							11 (AP,
Трудовых ресурсов. 20 3 6 11 (АР, ПР) Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (АР, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (АР, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36												
Организация труда 20 3 6 11 (AP, ПР) трудовым потенциалом организации 21 3 6 1 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36		20	3		6							,
Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации 20 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36												ПР)
трудовым потенциалом организации 21 3 6 11 (AP, ПР) Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	Тема 9. Управление	20	3		6							11 (AP,
Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации 21 3 6 1 11 (AP, ПР) Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	1 2											
ресурсов организации 10 10 2 8 (КР) Экзамен 36		21	2		6						1	11 (AD
Контрольная работа 10 2 8 (КР) Экзамен 36 36 36 Итого 144 14 28 3 63+36	1	<i>L</i> 1	3		0						1	,
Экзамен 36 36 Итого 144 14 28 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 37 36 36 36 36 36 37 36 36 36 36 36 37 36 36 36 36 36 37 36 36 38 36 36 38 36 36 38 36 36 39 36 36 30 36 36 30 36 36 30 36 36 30 36 36 30 36 36 30 36 36 <t< td=""><td></td><td>10</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>/</td></t<>		10									2	/
Итого 144 14 28 3 63+36	1 1										-	
		144	14		28						3	
	Всего 7-8 семестры	216	32		46						5	97+36

3.2. Содержание тем программы дисциплины

Тема 1. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала. Труд как социально-экономическая категория. Классификация труда. Понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал». Трудовой потенциал общества. Подходы к трактовке трудового потенциала в научной литературе. Состав трудового потенциала населения как три взаимосвязанные между собой подсистемы (демографическая подсистема, социально-экономическая подсистема).

Тема 2. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала. Трудовой потенциал личности. Развитие трудоспособности человека. Состав трудового потенциала (психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал). Основные компоненты трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этапы оценки качества персонала. Эталонные значения компонентов трудового потенциала (тарифно-квалификационные справочники (ТКС), должностные инструкции, профессиональные требования и другие документы). Задачи анализа персонала предприятия. Показатели надежности и устойчивости персонала.

Тема 3. Трудовой потенциал общества. Понятие «трудовой потенциал общества». Трудовые ресурсы. Демографическая ситуация в России. Население. Миграционные, социальные и экономические движения населения. Типы воспроизводства населения: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный). Три режима воспроизводства населения: расширенное, простое, суженное. Воспроизводство трудовых ресурсов. Типы воспроизводства трудовых ресурсов. Расчет среднегодовой численности населения. Переписи населения. Прогнозирование численности населения. Классификация населения в соответствии со стандартами Международной организацией труда (МОТ). Расчет уровня экономической активности населения. Экономически неактивное население. Определение численности экономически неактивного населения. Занятые экономической деятельностью. Безработные, в определении МОТ.

Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики.

Структурирование трудового потенциала. Параметры трудового потенциала. Система оценочных показателей и алгоритм расчета трудового потенциала. Матрица методов оценки трудового потенциала региона. Подходы к расчету трудового потенциала. Показатели оценки трудового потенциала (количественные, качественные, миграционные, интегральные). Основа методологического подхода к измерению трудового потенциала. Индекс трудового потенциала, частные индексы трудового потенциала. Индексный (относительный) метод оценок трудового потенциала в сочетании с оценками натуральных и стоимостных показателей.

Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала . Характеристика перехода к постиндустриальному (информационному) обществу. Определяющий фактор экономического роста. Первостепенной задача экономической науки и практики хозяйствования в период перехода к постиндустриальному (информационному) обществу. Главные факторы эффективного развития системы общественного производства на этапе становления постиндустриального общества. Характерные особенности современного этапа развития постиндустриального общества. Формирование эффективной системы

социально-трудовых отношений. Формирования нового интеллектуального класса. Объективная необходимость становления качественно новой рабочей силы в постиндустриальном обществе. Изменения содержания процесса воспроизводства социально-трудовых отношений. Инновационно-интеллектуальный потенциал. Приоритет экологической безопасности работника. Процесс гуманизация социально-трудовых отношений на этапе становления постиндустриального общества.

Тема 6. Особенности трудового потенциала организации. Трудовой потенциал организации (предприятия). Планировании численности персонала предприятия. Показатели списочной, среднесписочной и явочной численности работников. Категории занятых согласно классификатору профессий и должностей (рабочие, руководители, специалисты, другие служащие). Бюджет (фонд) рабочего времени одного среднесписочного рабочего. Методика расчета численности вспомогательных рабочих. Численность руководителей, специалистов и других служащих. Анализ внешнего движения кадров предприятия (организации). Показатели постоянства и стабильности кадров. Внутреннее движение кадров. Анализ внутрипроизводственного перемещения. Качественные парамеры трудового потенциала организации (предприятия). Структура кадров предприятия, объединения (цеха, участка). Анализ качественного состава персонала по уровню его квалификации. Коэффициент использования работников по квалификации.

Тема 7. Обеспечение организации персоналом. Источники обеспечения кадровой потребности организаций и предприятий. Работа по улучшению качества подготовки и рациональному использованию выпускников высших учебных заведений на производстве. Работа с профессионально-техническими училищами. Набор рабочих как форма планового привлечения трудящихся на добровольных началах для постоянной или сезонной работы в организациях и на предприятиях. Балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе и источниках ее обеспечения. Внутригородское (внутрирайонное) перераспределение рабочей силы через центры занятости населения. Деятельность кадровых служб организаций и предприятий по привлечению рабочей силы на производство. Система организации подбора и расстановки рабочих кадров в условиях предприятия, организации. Кадровый набор.

Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов - важная задача социально-экономического развития хозяйственного комплекса России. Трудоспособное население. Границы трудоспособного возраста. Максимальная возрастная граница. Начальная граница. Численность трудовых ресурсов. Количественная и качественная определенность трудовых ресурсов. Экономически активное население. Критериальные признаки оценки использования трудовых ресурсов на различных уровнях управления. Оценка использования трудовых ресурсов. Организация труда на предприятии. Формы организации труда. Принципы организации хода рабочих процессов.

Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации. Управление трудовым потенциалом. Основные направления решения проблемы совершенствования трудового потенциала. Взаимосвязь «управление компонентами трудового потенциала ^ управление кадрами». Принципы построения системы управления трудовым потенциалом. Проблема поиска новых мотиваций к труду и формирования оптимального трудового потенциала. Схема формирования и управления трудовым потенциалом на предприятии. Разработка систем

поддержки принятия решений, позволяющих отслеживать динамику трудового потенциала. Методы, используемые на практике для анализа трудового потенциала. Метод попарных сравнений. Цель анализа трудового потенциала.

Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации. Эффективная программа по развитию персонала. Ориентация и социальная адаптация. Тренинги. Рекомендаций по созданию эффективных программ тренингов. Оценка эффективности труда Административные функции: повышение, понижение, перевод, прекращение договора найма. Информационные функции. Мотивационные функции. Оценка эффективности труда - важнейший инструмент мотивации.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии (лекции, выполнение практических заданий) наряду с активными и интерактивными технологиями (анализ проблемных ситуаций, дискуссия).

Учебные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Сем	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 1. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала.		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 2. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 3. Трудовой потенциал общества	7	Лекция визуализация, дискуссия	2л+2пр
Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики		Лекция визуализация, дискуссия	2л+2пр
Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала		Лекция визуализация, дискуссия	2л+2пр
Итого 7 семестр			8л + 8пр
Тема 6. Особенности трудового потенциала организации		Лекция визуализация, дискуссия	
Тема 7. Обеспечение организации персоналом		Лекция визуализация, анализ проблемной ситуации	1л+1пр
Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда	8	Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации		Лекция визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации		Лекция визуализация, дискуссия	1л+2пр
Итого 8 семестр			4л + 6пр
Итого:			12 ч. л+ 14 ч. пр

Решение проблемных ситуаций: под руководством преподавателя формулируется проблемная ситуация (либо предоставляется подобранный преподавателем материал,

содержащий реальную экономическую проблему) и организовывается процесс ее решения обучающимися, в результате чего активизируется самостоятельная деятельность студентов, происходит овладение профессиональными компетенциями.

Дискуссия реализуется в виде обсуждения участниками вопросов темы занятия (реализуется в процессе решения проблемной ситуации).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Содержание СРС

		4.1. Содержание	CPC	
№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо- емкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Тема 1. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала.	Подготовка к аттестационной работе	6	Аттестационная работа (тест), семинар
2	Тема 2. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала	Подготовка к аттестационной работе	6	Аттестационная работа (тест), семинар
3	Тема 3. Трудовой потенциал общества	Подготовка к аттестационной работе	6	Аттестационная работа (тест), семинар
4	Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики	Подготовка к аттестационной работе	8	Аттестационная работа (тест), семинар
5	Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала	Подготовка к аттестационной работе	8	Аттестационная работа (тест), семинар
6	Итого 7 семестр		34	
7	Тема 6. Особенности трудового потенциала организации	Подготовка к аттестационной работе	11	Аттестационная работа (тест), семинар
8	Тема 7. Обеспечение организации персоналом	Подготовка к аттестационной работе	11	Аттестационная работа (тест), семинар
9	Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда	Подготовка к аттестационной работе	11	Аттестационная работа (тест), семинар
10	Тема 9. Управление трудовым потенциалом организации	Подготовка к аттестационной работе	11	Аттестационная работа (тест), семинар
11	Тема 10. Развитие трудовых ресурсов организации	Подготовка к аттестационной работе	11	Аттестационная работа (тест), семинар
12	Контрольная работа	Выполнение контрольной работы	8	Защита контрольной работы
13	Итого 8 семестр		63	
	Всего часов		97	

4.2. Контрольная работа

Темы контрольных работ

- 1. Труд в современных условиях
- 2. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы
- 3. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), его содержание, определение и условия применения
 - 4. Рынок труда региона

- 5. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России
- 6. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира
- 7. Политика социального партнерства, влияние на трудовой потенциал
- 8. Уровень жизни, система социально-экономических индикаторов определяющих его значение
- 9. Формирование среднего класса в стране, проблема низкооплачиваемой занятости
- 10. Современные концепции, рассматривающие роль человека в экономике и развитии общества («концепция устойчивого развития», «Концепция развития человека», «Концепция расширения возможностей выбора человека»)
- 11. Трудовой потенциал индивидуума, составляющие трудового потенциала и оценка качества трудового потенциала человека
- 12. Понятие трудового потенциала общества, его характеристика
- 13. Эффективность использования трудового потенциала
- 14. α , β , γ труд, их эффективность
- 15. Экономика постиндустриального общества и особенности трудового потенциала
- 16. Антикризисное управление персоналом в современных условиях.
- 17. Персонал организации: значимые характеристики управления и исследования.
- 18. Профессиональные компетенции и их роль в управлении персоналом организации.
- 19. Модель компетенций как основа управления человеческими ресурсами.
- 20. Профиль идеального кандидата для работы на государственной службе.
- 21. Разработка профиля компетенций специалиста.
- 22. Карьера в государственном и частном секторах: сравнительный анализ.
- 23. Методы формирования кадрового состава организации.
- 24. Услуги рекрутинговых агентств.
- 25. Аттестация персонала: отечественный и зарубежный опыт.
- 26. Технология формирования кадрового резерва организации.
- 27. Маркетинговые исследования рынка труда.
- 28. Повышение квалификации персонала как способ развития организации.
- 29. Организация процесса сокращения персонала.
- 30. Формирование и использование кадрового потенциала организации.
- 31. Оценка кадрового потенциала организации...
- 32. Структура кадровых ресурсов трудовых организаций.
- 33. Инновации в области найма персонала.

Отборочное интервью кандидатов на работу: аналитический обзор методик

Критерии оценки контрольной работы:

При оценке контрольной работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания вопроса и раскрытие сути вопроса;
- 2. Наличие актуальной информации;
- 3. Наличие обоснованных выводов на основе статистических данных;
- 4. Грамотность написания;
- 5. Соответствие оформления контрольной работы требованиям данной РПД;

Шкала оценки контрольной работы

0 баллов – работа не выполнена.

баллов – ставится, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в экономических терминах, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в содержании работы допущены принципиальные ошибки.

баллов – ставится, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает неполно, в содержании работы допущены непринципиальные ошибки.

баллов – ставится тогда, когда студент выполнил контрольную работу в срок, твердо знает

материал, верно, отвечает на заданные вопросы, владеет первоисточниками, проявил глубину познания.

баллов – ставиться, если студент продемонстрировал высокий уровень знаний по данной теме, проявил умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач; присутствует обоснованность и четкость изложения ответа; работа содержит обобщенные выводы и рекомендации; активно использованы электронные ресурсы.

4.3. Аттестационная работа

Варианты задания аттестационной работы представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов, п.4.1 «Аттестационные работы»

Пример расчетных заданий аттестационной работы:

По данным таблицы рассчитать трудоемкость единицы продукции и определить количественное влияние факторов на ее изменение по сравнению с планом методом цепных подстановок.

Таблица - Исходные данные для факторного анализа

Показатели	план	факт
Выпуск продукции, шт.	300	320
Затраты времени на весь объем производства продукции, чел./ч		
	15000	12600

Пример тестовых заданий аттестационной работы:

Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

- а) производственный потенциал;
- б) технологический потенциал;
- в) информационный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – работа не выполнялась

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

 $B = O_M * (BT/OKT),$

где: Ом – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент);

ВТ – количество правильно выполненных заданий;

ОКТ – общее количество заданий.

4.4. Семинары

Вопросы, выносимые на обсуждение при проведении семинарских занятий представлены в СДО Moodle (раздел «Содержание оценочных материалов»): http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11932.

Критерии оценки докладов на семинаре: владение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

6 семестр

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

до 2 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

баллов – ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

7 семестр

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было; балл ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

балла –ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

баллов – ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11932.

Рейтинговый регламент по дисциплине:

7 семестр

$\mathcal{N}\!\underline{o}$	Вид выполняемой учебной работы	Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (тах)	
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа (тест)	30 б.	5 x 10 б.= 50 б.	
2	Семинар	30 б.	5 х 10 б. = 50 б.	
	Итого баллов для получения	60	100	
	зачета:	00	100	

8 семестр

$N_{\underline{o}}$	Вид выполняемой учебной работы	Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (max)	
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа (тест)	18б.	5 x 5 б.= 25 б.	

	Итого баллов для допуска к экзамену:	45	70	
3	Контрольная работа	10 б.	15 б.	
2	Семинар	17 б.	5 x 6 б.= 30 б.	

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Зачет (6 семестр)

Наименование	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
индикатора	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
достижения				
компетенций				
ПК-4	Знать:	Освоено	Даны верные ответы на все или	зачено
ПК-4.1	основы повышения		большую часть аттестационных	
ПК-4.2	трудового потенциала		заданий (не менее 60%). В	
ПК-4.3	населения страны;		решении расчетных заданий	
ПК-4.4	Уметь: анализировать		продемонстрировано знание	
	бизнес-процессы,		теоретического материала,	
	планировать и		применены верные методы	
	прогнозировать изменения		расчета.	
	трудового потенциала	Не	Правильно выполнены менее 60%	незачтено
	организации; разрабатывать	освоено	заданий. В невыполненных	
	кадровые процедуры найма,		заданиях допущено непонимание	
	оценки, адаптации и		сущности задачи, применялись	
	обучения персонала;		неправильные методы решения.	
	проводить аналитическую			
	работу по изучению			
	кадрового потенциала и его			
	изменения.			
	Владеть: технологией			
	кадрового планирования;			
	методами оценки персонала.			

Экзамен (7 семестр)

Коды	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
оцениваемых	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
компетенций				
ПК-4	Знать: основы определения	Высокий	Дан полный, развернутый ответ	отлично
ПК-4.1	потребности предприятия в		на поставленный вопрос,	
ПК-4.2	персонале;		показана совокупность	
ПК-4.3	особенности кадрового		осознанных знаний по	
ПК-4.4	планирования в		дисциплине, доказательно	
	современной организации,		раскрыты основные положения	
	сущность видов и методов		вопросов; в ответе	
	подбора и отбора персонала;		прослеживается четкая	
	основы повышения		структура, логическая	
	трудового потенциала		последовательность, отражающая	
	населения страны;		сущность раскрываемых	
	основы, методы развития		понятий, теорий, явлений. Знание	
	персонала предприятия.		по предмету демонстрируется на	
	Уметь: собрать исходные		фоне понимания его в системе	
	данные для определения		данной науки и	
	потребности предприятия в		междисциплинарных связей.	
	персонале;		Ответ изложен литературным	
	Анализировать бизнес-		языком с использованием	
	процессы, планировать и		философской терминологии.	
	прогнозировать изменения		Могут быть допущены недочеты	
	трудового потенциала		в определении понятий,	
	организации; разрабатывать		исправленные студентом	

		22142 200 200 200 200 200 200 200 200 200 2	
кадровые процедуры найма,		самостоятельно в процессе	
оценки, адаптации и	Г	ответа.	
обучения персонала;	Базовый	Дан полный, развернутый ответ	хорошо
проводить аналитическую		на поставленный вопрос,	
работу по изучению		показано умение выделить	
кадрового потенциала и его		существенные и несущественные	
изменения.		признаки, причинно-	
Владеть: технологией		следственные связи. Ответ четко	
кадрового планирования;		структурирован, логичен,	
методами оценки персонала.		изложен литературным языком с	
		использованием философской	
		терминологии. Могут быть	
		допущены 2-3 неточности или	
		незначительные ошибки,	
		исправленные студентом с	
		помощью преподавателя.	
	Мини-	Дан недостаточно полный и	удовлетво-
	мальный	недостаточно развернутый ответ.	рительно
		Логика и последовательность	
		изложения имеют нарушения.	
		Допущены ошибки в раскрытии	
		понятий, употреблении	
		терминов. Студент не способен	
		самостоятельно выделить	
		существенные и несущественные	
		признаки и причинно-	
		следственные связи. В ответе	
		отсутствуют выводы. Умение	
		раскрыть значение обобщенных	
		знаний не показано.	
	Не	Ответ представляет собой	неудовлетво-
	освоены	разрозненные знания с	рительно
		существенными ошибками по	
		вопросу. Присутствуют	
		фрагментарность, нелогичность	
		изложения. Студент не осознает	
		связь обсуждаемого вопроса по	
		билету с другими объектами	
		дисциплины. Отсутствуют	
		выводы, конкретизация и	
		доказательность изложения. Речь	
		неграмотная, терминология не	
		используется. Дополнительные и	
		уточняющие вопросы	
		преподавателя не приводят к	
		коррекции ответа студента.	
		или Ответ на вопрос полностью	
	i		
		отсутствует	

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса.

Вопросы экзамена

- 1. Качество жизни человека и смысл жизни, полнота жизни и основные жизненные цели
- 2. Основные понятия, определяющие поведение человека
- 3. Ограничения, связывающие свободу человека в реализации трудового потенциала
- 4. Основные компоненты трудового потенциала
- 5. Изменение компонента трудового потенциала при изменении масштаба трудового

потенциала - человек, фирма, общество

- 6. Взаимосвязь нравственности и экономики
- 7. Факторы, определяющие здоровье население страны и трудовой потенциал
- 8. «Ресурсный» и «потоковый» характер трудового потенциала
- 9. Факторы, определяющие трудовой потенциал работника фирмы
- 10. Факторы, определяющие формирование трудового потенциала фирмы
- 11. Характеристика организационной составляющей трудового потенциала фирмы
- 12. Количественные показатели трудового потенциала фирмы
- 13. Качественные показатели трудового потенциала фирмы
- 14. Стоимостные и натуральные оценки трудового потенциала фирмы
- 15. Основные черты модели управления трудовым потенциалом фирмы
- 16. Общая схема формирования трудового потенциала общества
- 17. Планирование развития трудового потенциала общества
- 18. Активные и пассивные методы государственного регулирования рынка труда
- 19. Оценки трудового потенциала общества
- 20. Понятие об а-, в-, у труде
- 21. Сравнительные возможности роста объемов производства за счет а- и в-труда
- 22. Сущность теории человеческого капитала 26. Различия структур национального богатства развитых и развивающихся стран
 - 23. Положительный и отрицательный человеческий капитал
- 24. Основные принципы социального партнерства, условия его существования и виды задач, которые оно решает
- 25. Методы взаимодействия партнеров, механизм взаимодействия и формы разрешения трудовых конфликтов
 - 26. Особенности российской модели социального партнерства
 - 27. Характеристика труда в постиндустриальном обществе
 - 28. Определение и характеристика интеллектуального капитала
 - 29. Система образования в XXI в., «обучающие организации»
- 30. Превращение человеческого капитала в базовый элемент национального богатства стран
 - 31. Понятие «персонал организации». Классификации персонала по категориям.
 - 32. Трудовой потенциал в системе экономических отношений: сущность, классификация, компоненты.
 - 33. Кадровая политика: сущность, цели.
 - 34. Принципы и этапы формирования кадровой политики организации.
 - 35. Кадровое планирование: понятие, виды, этапы.
 - 36. Основные подходы к формированию персонала. Этапы процедуры найма персонала.
 - 37. Методика отбора персонала.
 - 38. Должностная инструкция: значение и особенности составления.
 - 39. Квалификационная карта и карта компетенций: сущность, назначение, характеристика.
 - 40. Состав и структура трудового потенциала организации.
 - 41. Показатели производительности труда персонала.
 - 42. Показатели рентабельности продукции и производства.
 - 43. Этапы стратегического планирования развития кадрового потенциала организации.
 - 44. Индикаторы оценки развития потенциала.
 - 45. Модели кадровой политики в мировой практике.
- 46. Комплексные показатели для оценки уровня развития трудового потенциала организации

Критерии оценки

Компетенции,	Характеристика ответа на теоретический вопрос /	Количество
индикаторы	выполнения практического задания	набранных

		баллов
ПК-4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	20-30 б.
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	10-19 б.
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинноследственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	1-9 б.
	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	0 б.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	Зачет, экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-4.1; ПК-4.2; ПК-4.3; ПК-4.4

Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.		
Субъекты, на которых	студенты 3 и 4 курса бакалавриата		
направлена процедура			
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии		
Требования к помещениям и	-		
материально-техническим			
средствам			
Требования к банку оценочных	-		
средств			
Описание проведения	Экзамен принимается в устной форме по билетам. Экзаменационный		
процедуры	билет по дисциплине включает три теоретических вопроса. Время на		
	подготовку – 1 астрономический час.		
	Зачет по дисциплине проводится в форме собеседования по вопросам		
	СРС и результатам защиты контрольных работ.		
Шкалы оценивания	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.		
результатов			
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать		
	min. 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.		

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

		дисциплины			
No	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библиоте ка ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпля ров	Электронн ые издания: точка доступа к ресурсу (наименова ние ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количе ство студент ов
		Основная литература			
1	Царегородцев, Ю. Н. Развитие человеческого потенциала организаций : учебное пособие / Ю. Н. Царегородцев, Ю. Е. Ефремова, О. Э. Башина. — Москва : Московский гуманитарный университет, 2012. — 212 с. — ISBN 978-5-98079-774-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей	УМО вузов России по образованию в обл.менеджмента		https://www.ip rbookshop.ru/ 8616.html	15
		Дополнительная литература			
1	Синицкая, Е. С. Трудовой потенциал и производительность труда / Е. С. Синицкая. — Москва: Лаборатория книги, 2010. — 64 с. — Режим доступа: по подписке.— ISBN 978-5-905825-11-8. — Текст: электронный.	-		https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=96827	15
2	Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — Режим доступа: для авторизир. пользователей			https://www.ip rbookshop.ru/ 22644.html	15
3	Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. К. Макарова. — Москва : Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2005. — 143 с. — Режим доступа: по подписке. — Текст : электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=90787	15

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1

 \mathfrak{C} : \mathfrak{A} тектрине аврите рогрудовно-обрацивание ойна в \mathfrak{A} \mathfrak

- 3. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru официальный сайт
- 4. 5. КонсультантПлюс : справ. правовая система. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru официальный сайт

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA — 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 Digital Progector — 1 шт. Экран Projecta SlimScreen — 1 шт. Аудиторная доска — 1 шт. Стол — 15 шт. Стул - 30 — шт. Стол преподавателя — 1 шт. Стул преподавателя — 1 шт.
2.	Подготовка к СРС	Кабинет для СРС № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический – 1 шт. Шкаф двустворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул – 6 шт.

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайдпрезентаций), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством СДО Moodle.

- 10.2. Перечень программного обеспечения
 - Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).
- 10.3. Перечень информационных справочных систем
 - СПС «Гарант», СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Развитие трудового потенциала

	Бі.б.оз і азвитие тру		
Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА» Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.06 Мотивация и стимулирование труда

для программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры Экономики и социально-гуманитарных дисциплин, e-mail: <u>dm.blaivas@svfu.ru</u>

РЕКОМЕНДОВАНО	ОДОБРЕНО	ПРОВЕРЕНО
Представитель кафедры	Представитель кафедры	
ЭиСГД	77	Нормоконтроль в составе
/Д.М. Блайвас/	/Д.М. Блайвас/	ОПОП пройден
	Заведующий кафедрой	Специалист УМО
Заведующий кафедрой	Zy CID	Dey Rrabyx HA
ЭиСГД	Al	
	/Т.А.Ахмедов/	« <u>23</u> » <u>05</u> 2022 г.
/Т.А.Ахмедов/	протокол № //	
протокол № //	от «06» 05 2022 г.	
OT «06» 05 /2022 T	D. W. C.	
Рекомендовано кутверждени	ю в составе ОПОП	Зав. библиотекой
A METOTINANS	KHIN PERSON	Calab
Председатель УМС отдел	ЛА. Яковлева	WetH.C. Булатов
протокол УМС NeW от « 16 »	<u>/</u> 5 202 <u>/</u> г.	(23) 05 2022 r.
Circumstance Carlo	Care # 75 2/	

Нерюнгри 2022

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1.В.06 Мотивация и стимулирование труда

Трудоемкость 6 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала.

Краткое содержание. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда. Разработка системы оплаты труда (постоянной части заработной платы). Разработка переменной части системы оплаты труда. Внедрение системы мотивации и оплаты труда. Оценка эффективности новой системы мотивации и оплаты труда. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способен осуществлять деятельность в области организации и нормирования труда (ПК-1)	Способен к разработке тарифно- квалификационной системы (ПК- 1.2)	Знать: теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе роль оплаты труда); методы) оценки рабочих мест по уровням сложности функций и
Способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников (ПК-2)	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2) Способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.3)	условиям выполнения работ; порядок и методы установления оплаты труда на основе аналитической оценки сложности трудовых (технологических) процессов. Уметь: устанавливать соответствие тарифных разрядов работников сложности выполняемых работ; осуществлять разработку и внедрение эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала организации. Владеть: технологиями управления поведением персонала

	при	помощи	мотивации	И
	стимул	пирования	трудово	ой
	деятел	ьности;		
	метода	ими	аналитическо	ГО
	ранжи	рования	профессий	c
	постро	ением си	істемы балльні	ЫХ
	шкал	оценки	компенсируемн	ЫΧ
	фактор	OOB.		

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование	Семе	Индексы и наименования учебных дисципли			
	дисциплины	стр	(модулей), практик			
		изуче ния	на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой		
Б1.В.06	Мотивация и стимулирование труда	8,9	Б1.О.09 Психология социального взаимодействия Б1.В.07 Экономика труда	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы		

1.4. Язык преподавания: русский

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана ОЗ-Б-ЭТ-22(5):

Выниска из ученного плана ОЗ-В-Э1-22(3).	T.				
Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.06 Мотивация	И			
	стимулирование труда				
Курс изучения	4-5				
Семестр(ы) изучения	8,9)			
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет, эк	замен			
Контрольная работа, семестр выполнения	8				
Трудоемкость (в ЗЕТ)	6				
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	216 (72-	+144)			
№1. Контактная работа обучающихся с	Объем аудиторной	Вт.ч. с			
преподавателем (КР), в часах:	работы,	применением			
	в часах	ДОТ или ЭО, в			
		часах			
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	60 (30+30)	-			
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	27 (14+13)	-			
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	27 (14+13)	-			
- семинары (практические занятия, коллоквиумы	27 (14+13)	-			
и т.п.)					
В т.ч. практическая подготовка	27				
- лабораторные работы	-	-			
- практикумы	-	-			
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы,	6 (2+4)				
консультации)					
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС)	C) 120 (42+78)				
$(\mathbf{B} \cdot \mathbf{vacax})^2$					
№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)	ии 36 (0+36)				

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

часов		CPC
		1
Лекции из них с применением ЭО и ДОТ семинары (практические занятия, коллоквиумы) из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	
8 семестр		l
Тема 1. Основные 10 2 2		6
понятия и определения		
мотивации и		
стимулирования		
трудовой		
деятельности		
Тема 2. Содержательные 12 3 3		6
теории мотивации		
Тема 3. Процессуальные 14 3 3		8
теории мотивации.		
Тема 4. Сущность и 14 3 3		8
основные элементы		
системы мотивации и		
стимулирования		
трудовой деятельности		0
Тема 5. Диагностика 14 3 3		8
существующей в организации системы		
мотивации и		
стимулирования труда		
персонала		
Контрольная работа 8	2	6
Итого 72 14 14	2	42
9 семестр		
Тема 6. Основные 19 2 2		15
компоненты системы		
мотивации и оплаты		
труда		
Тема 7. Разработка 20 2 2		16
системы оплаты труда		

(постоянной части заработной платы)							
Тема 8. Разработка	23	3	3				17
переменной части							
системы оплаты труда							
Тема 9. Внедрение	25	4	4			2	15
системы мотивации и							
оплаты труда. Оценка							
эффективности							
новой системы							
мотивации и оплаты							
труда							
Тема 10. Управление	21	2	2			2	15
мотивацией и							
стимулированием							
трудовой деятельности							
Экзамен	36						36
Итого	144	13	13			4	78+36
Всего 7-8 семестры	216	27	27			6	120+36

3.2. Содержание тем программы дисциплины

Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Понятие трудового потенциала. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные понятия курса — «потребность», «мотив», «стимул», «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников.

Тема 2. Содержательные теории мотивации. Классическая теория Ф. У. Тейлора. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория потребностей К. Альдерфера (ERQ). Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Теория двух факторов Ф. Герцберга.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости С. Адамса. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практические советы менеджерам, вытекающие из теории Скиннера (У. К. Хамнер). Теория мотивации В. Врум. Модель мотивации Портера – Лоулера.

Тема 4. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности . Главная цель формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала. Стратегия, принципы, функции, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала. Технологическая схема формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала.

Тема 5. Диагностика существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цель диагностики. Этапы диагностики. Диагностика состояния рынка труда: выбор компаний, с которыми планирует сравниваться организация по системе мотивации и оплаты труда (формирование референтной группы); выделение списка ключевых должностей для сравнения с другими компаниями. Выбор позиции компании на рынке труда. Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда: взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании; система мотивации и оплаты труда; состояние системы базовых окладов; состояние системы премирования; связь системы оценки сотрудников с системой премирования; состояние системы дополнительных льгот и нематериальной мотивации. Изучение структуры мотивации и удовлетворённости сотрудников: мотивационный профиль, удовлетворённость сотрудников. Принятие управленческих решений по разработке или корректировке системы мотивации и оплаты труда: цели и принципы политики организации, состав и структуры системы мотивации и стимулирования.

Тема 6. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда.

Дифференциация персонала, методы оценки должностей, элементы и формы системы оплаты труда. Общая структура заработной платы: базовый оклад; доплаты и надбавки; премии за основные результаты хозяйственной деятельности, премирование за индивидуальные результаты, за достижение особо важных заданий, стимулирующие коллективную и личную результативность и эффективность труда. Формы оплаты труда, используемые в современной практике. Системы повременной и сдельной форм оплаты труда. Характеристика тарифной системы оплаты. Неденежное материальное стимулирование трудовой деятельности. Дополнительные льготы. Добровольное предоставления организацией социальных льгот своим сотрудникам. Группы стимулов в структуре нематериального денежного стимулирования. Принципы установления социального пакета. Нематериальное стимулирование. Моральное стимулирование, организационное стимулирование, стимулирование свободным временем. Компенсационный пакет требования к формированию компенсационного пакета.

Тема 7. Разработка системы оплаты труда (постоянной части заработной платы). Связь стратегии компании и стратегии мотивации. Позиционирование компании на рынке труда. Политика компании в отношении структуры оплаты труда. Разработка системы базовых окладов. Классификация (дифференциация) персонала с различным позиционированием внутри компании и на ранке труда и распределение его по категориям. Оценка должностей по выбранным критериям с целью внутренней оценки каждой должности. Методы оценки должностей. Факторы, от которых зависит выбор оценки должностей. Грейдирование рабочих мест (должностей). Определение среднего (контрольного) размера заработной платы. Установление размера диапазона (вилки) оклада для каждого грейда. Политика роста зарплат внутри грейда. Определение разницы между средними значениями вышестоящих и нижестоящих вилок грейдов. Зависимость уровня зарплаты от оценки сотрудников. Факторы, определяющие политику пересмотра зарплат. Надбавки и доплаты, относящиеся к постоянной части зарплаты.

Тема 8. Разработка переменной части системы оплаты труда. Стимулирующее значение переменной части оплаты труда. Определение размера премиального фонда.

Утверждение размера переменных выплат для различных категорий сотрудников. Определение основных показателей эффективности деятельности персонала с целью выделения факторов премирования для каждого подразделения или должности на определённый период. Понятие «ключевые показатели эффективности». Мотивация персонала в системе управления по целям. Связь системы мотивирования и оплаты труда с оценкой персонала: постановка целей и критериев оценки, получение сотрудниками обратной связи и их деятельности, оценка результатов деятельности на основе КРІ, вознаграждение.

Тема 9. Внедрение системы мотивации и оплаты труда. Оценка эффективности новой системы мотивации и оплаты труда. Формирование компенсационных пакетов для каждой категории или должности, имеющейся в компании. Утверждение элементов компенсационного пакета. Формирование плана внедрения системы мотивации и оплаты труда. Расчёт бюджета на персонал при введении новой системы оплаты труда (базовый, премиальный фонды, расходы на дополнительные льготы, на социальный пакет). Разработка и утверждение нормативных документов по системе мотивации и оплаты труда. Положения о труде (Положение об оплате труда. Положение о премировании, о социальных льготах, программах нематериальной мотивации и др.). Оценка эффективности новой системы мотивации и оплаты труда. Мониторинг ключевых показателей эффективности системы мотивации и оплаты труда. Включение показателей по оплате труда в оценочные листы сотрудников службы управления персоналом.

Тема 10. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (УМСТ). Факторы, влияющие на УМСТ. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом. Принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом. Ключевые факторы и принципы управления эффективной групповой мотивацией Управление мотивацией персонала на общеорганизационном уровне.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии (лекции, выполнение практических заданий) наряду с активными и интерактивными технологиями (анализ проблемных ситуаций, дискуссия).

Учебные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Сем	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 2. Содержательные		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
теории мотивации			
Тема 3. Процессуальные		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
теории мотивации.	0		_
Тема 4. Сущность и основные	8	Лекция визуализация, дискуссия	1л+2пр
элементы системы мотивации и			_
стимулирования			

трудовой деятельности			
Тема 5. Диагностика		Лекция визуализация, дискуссия	1л+2пр
существующей в организации			•
системы мотивации и			
стимулирования труда			
персонала			
Итого 7 семестр			4л + 6пр
Тема 7. Разработка системы		Лекция визуализация, дискуссия	
оплаты труда (постоянной			1л+1пр
части заработной платы)			_
Тема 8. Разработка переменной		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
части системы оплаты труда			131 · THP
Тема 9. Внедрение системы		Лекция визуализация, дискуссия	
мотивации и оплаты труда.	9		
Оценка эффективности	,		1л+1пр
новой системы мотивации и			
оплаты труда			
Тема 10. Управление		Лекция визуализация, дискуссия	
мотивацией и			1л+1пр
стимулированием трудовой			1m, 1mp
деятельности			
Итого 8 семестр			4л + 4пр
Итого:			8 ч. л+ 10 ч. пр

Дискуссия реализуется в виде обсуждения участниками вопросов темы занятия (реализуется в процессе решения проблемной ситуации).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Содержание СРС

No	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо- емкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Подготовка к аттестационной работе и семинару	6	Семинар. Аттестационная работа (тест1)
2	Тема 2. Содержательные теории мотивации	Подготовка к аттестационной работе и семинару	6	Семинар. Аттестационная работа (тест 1)
3	Тема 3. Процессуальные теории мотивации.	Подготовка к аттестационной работе и семинару	8	Семинар. Аттестационная работа (тест 1)
4	Тема 4. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Подготовка к аттестационной работе и семинару	8	Семинар. Аттестационная работа (тест 1)
5	Тема 5. Диагностика существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала	Подготовка к аттестационной работе и семинару	8	Семинар. Аттестационная работа (тест 1)
6	Контрольная работа	Выполнение контрольной работы	6	Защита контрольной работы
7	Итого 8 семестр		42	
8	Тема 6. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда	Подготовка к аттестационной работе	15	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)

9	Тема 7. Разработка системы оплаты труда (постоянной	Подготовка к аттестационной работе	16	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)
10	части заработной платы) Тема 8. Разработка переменной части системы оплаты труда	и семинару Подготовка к аттестационной работе и семинару	17	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)
11	Тема 9. Внедрение системы мотивации и оплаты труда. Оценка эффективности новой системы мотивации и оплаты труда	Подготовка к аттестационной работе и семинару	15	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)
12	Тема 10. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Подготовка к аттестационной работе и семинару	15	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)
14	Итого 9 семестр		78	
	Всего часов		120	

4.2. Контрольная работа

Темы контрольных работ

- 1. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
- 2. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
- 3. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
- 4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях (кризис).
- 5. Мотивация поведения личности в процессе труда.
- 6. Мотивация деятельности в менеджменте.
- 7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
- 8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
- 9. Концепции «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
- 10. Японская система «пожизненного найма» и возможности её применения в российских условиях.
- 11. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
- 12. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.
- 13. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитие менеджмента и мотивации труда.
- 14. Эволюция мотивационных концепций от древних времён до наших дней.
- 15. Возможности применения партисипативного управления переходной экономики.
- 16. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
- 17. Мотивация предпринимательской деятельности.
- 18. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
- 19. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
- 20. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.

Критерии оценки контрольной работы:

При оценке контрольной работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания вопроса и раскрытие сути вопроса;
- 2. Наличие актуальной информации;
- 3. Наличие обоснованных выводов на основе статистических данных;

- 4. Грамотность написания;
- 5. Соответствие оформления контрольной работы требованиям данной РПД;

Шкала оценки контрольной работы

0 баллов – работа не выполнена.

баллов – ставится, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в экономических терминах, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в содержании работы допущены принципиальные ошибки.

баллов – ставится, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает неполно, в содержании работы допущены непринципиальные ошибки.

баллов – ставится тогда, когда студент выполнил контрольную работу в срок, твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, владеет первоисточниками, проявил глубину познания.

баллов – ставиться, если студент продемонстрировал высокий уровень знаний по данной теме, проявил умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач; присутствует обоснованность и четкость изложения ответа; работа содержит обобщенные выводы и рекомендации; активно использованы электронные ресурсы.

4.3. Аттестационная работа

Варианты задания аттестационной работы представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов, п.4.1 «Аттестационные работы»

Пример тестового задания:

Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

- 1. Побуждение человека к действию.
- 2. Вознаграждение человека.
- 3. Поощрение деятельности.
- 4. Внешнее побуждение к деятельности.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – работа не выполнялась

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле $Б = O_M * (BT/OKT)$,

где: Ом – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент);

ВТ – количество правильно выполненных заданий;

ОКТ – общее количество заданий.

4.4. Семинары

Вопросы для полготовки к семинарам представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов, п.4.2 «Семинары» http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11931.

*Критерии оценки докладов на семинаре: в*ладение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

до 2 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

0 баллов – ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11931 .

Рейтинговый регламент по дисциплине:

8 семестр

$\mathcal{N}\!\underline{o}$	Вид выполняемой учебной работы	Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (тах)	
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	12 б	20 б	
2	Семинары	30 б	$5c \times 10 = 50 = 6.$	
3	Контрольная работа	18 б	30 б.	
	Итого баллов для получения	60	100	
	зачета:	00	100	

9 семестр

$\mathcal{N}\!\underline{o}$	Вид выполняемой учебной работы	Количество	Количество	Примечание
	(контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (тах)	
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	13 б	20 б	
2	Семинар	32 б	5с х 10 б =50 б	
	Итого баллов для допуска к	45	70	
	экзамену:	10	. •	

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Зачет (8 семестр)

	3u 10	of Comice	· P)	
Наименование	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
индикатора	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
достижения				
компетенций				
ПК-1	Знать: теоретические	Освоено	Даны верные ответы на все или	зачено
ПК-1.2	основы, содержание и		большую часть аттестационных	
	методы управления		заданий (не менее 60%). В	
ПК-2	мотивацией и		решении расчетных заданий	
ПК-2.2	стимулированием трудовой		продемонстрировано знание	

ПК-2.3	деятельности (в том числе		теоретического материала,	
	роль оплаты труда);		применены верные методы	
	методы) оценки рабочих		расчета.	
	мест по уровням сложности	Не	Правильно выполнены менее 60%	незачтено
	функций и условиям	освоено	заданий. В невыполненных	
	выполнения работ;		заданиях допущено непонимание	
	порядок и методы		сущности задачи, применялись	
	установления оплаты труда		неправильные методы решения.	
	на основе аналитической		-	
	оценки сложности трудовых			
	(технологических)			
	процессов.			
	Уметь: устанавливать			
	соответствие тарифных			
	разрядов работников			
	сложности выполняемых			
	работ;			
	осуществлять разработку и			
	внедрение эффективных			
	систем материальной			
	мотивации и оценки			
	деятельности персонала			
	организации.			
	Владеть: технологиями			
	управления поведением			
	персонала при помощи			
	мотивации и			
	стимулирования трудовой			
	деятельности;			
	методами аналитического			
	ранжирования профессий с			
	построением системы			
	балльных шкал оценки			
	компенсируемых факторов.			

Экзамен (9 семестр)

Коды	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
оцениваемых	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
компетенций				
	Знать: теоретические	Высокий	Дан полный, развернутый ответ	отлично
ПК-1	основы, содержание и		на поставленный вопрос,	
ПК-1.2	методы управления		показана совокупность	
	мотивацией и		осознанных знаний по	
ПК-2	стимулированием трудовой		дисциплине, доказательно	
ПК-2.2	деятельности (в том числе		раскрыты основные положения	
ПК-2.3	роль оплаты труда);		вопросов; в ответе	
	методы) оценки рабочих		прослеживается четкая	
	мест по уровням сложности		структура, логическая	
	функций и условиям		последовательность, отражающая	
	выполнения работ;		сущность раскрываемых	
	порядок и методы		понятий, теорий, явлений. Знание	
	установления оплаты труда		по предмету демонстрируется на	
	на основе аналитической		фоне понимания его в системе	
	оценки сложности трудовых		данной науки и	
	(технологических)		междисциплинарных связей.	
	процессов.		Ответ изложен литературным	
	Уметь: устанавливать		языком с использованием	
	соответствие тарифных		философской терминологии.	
	разрядов работников		Могут быть допущены недочеты	
			в определении понятий,	

	сложности выполняемых		исправленные студентом	
	работ;		самостоятельно в процессе	
	осуществлять разработку и		ответа.	
	внедрение эффективных	Базовый	Дан полный, развернутый ответ	хорошо
	систем материальной	Бизовый	на поставленный вопрос,	хорошо
	мотивации и оценки		показано умение выделить	
	деятельности персонала		существенные и несущественные	
	организации.		признаки, причинно-	
	Владеть: технологиями		следственные связи. Ответ четко	
	управления поведением		структурирован, логичен,	
	персонала при помощи		изложен литературным языком с	
	мотивации и		использованием философской	
	стимулирования трудовой		терминологии. Могут быть	
	деятельности;		допущены 2-3 неточности или	
	методами аналитического		незначительные ошибки,	
	ранжирования профессий с			
	построением системы		исправленные студентом с помощью преподавателя.	
	балльных шкал оценки	Мини-	Дан недостаточно полный и	удовлетво-
	компенсируемых факторов.	мальный	недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ.	удовлетво-
	Romitonopy embia waktopob.	малрцыи	Логика и последовательность	рительно
			изложения имеют нарушения.	
			Допущены ошибки в раскрытии	
			понятий, употреблении	
			терминов. Студент не способен	
			самостоятельно выделить	
			существенные и несущественные	
			признаки и причинно-	
			следственные связи. В ответе	
			отсутствуют выводы. Умение	
			раскрыть значение обобщенных	
			знаний не показано.	
		Не	Ответ представляет собой	неудовлетво-
			разрозненные знания с	-
		освоены	разрозненные знания с существенными ошибками по	рительно
			вопросу. Присутствуют	
			фрагментарность, нелогичность	
			изложения. Студент не осознает	
			связь обсуждаемого вопроса по	
			билету с другими объектами	
			дисциплины. Отсутствуют	
			выводы, конкретизация и	
			доказательность изложения. Речь	
			неграмотная, терминология не	
			используется. Дополнительные и	
			уточняющие вопросы	
			преподавателя не приводят к	
			коррекции ответа студента.	
			или Ответ на вопрос полностью	
			отсутствует	
			или Отказ от ответа	
L	L	l .	www. Sikus of Olbeta	

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса.

Вопросы экзамена

1. Понятие мотивации труда, этапы его формирования, сила мотива. Элементы, определяющие структуру процесса формирования мотива.

Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие понятий мотив, мотивация, стимул, стимулирование.

Мотивационное ядро персонала организации и его формирование.

Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.

Классическая теория Ф. У. Тейлора и её влияние на современный менеджмент.

- 6. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её практическое значение для менеджмента. Критика теории.
- 7. Теория потребностей К. Альдерфера (ERQ), её отличия от теории А. Маслоу. Практическое значение теории для мотивации персонала.
- 8. Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Значение теории для практики управления персоналом.
- 9. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Использование теории в практике мотивации персонала.
- 10. Теория справедливости С. Адамса. Мотивирующее значение справедливого вознаграждения. Общие рекомендации для менеджеров по теории С. Адамса.
 - 11. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практическая значимость теории.
- 12. Теория ожидания В. Врума. Практические рекомендации, вытекающие из теории В. Врума.
- 13. Модель мотивации Портера-Лоулера. Практическое применение теории для мотивации персонала.
- 14. Стратегия, принципы, функции, структура, цели системы мотивации и стимулирования труда персонала.
- 15. Цель диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цель и содержание диагностики состояния рынка труда.
- 16. Сущность и основные направления диагностики методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда.
- 17. Диагностика структуры мотивации и удовлетворённости сотрудников. Мотивационный профиль.
 - 18. Характеристика элементов общей структуры заработной платы.
 - 19. Характеристика доплат и надбавок, компенсационного и стимулирующего характера.
 - 20. Стимулирующее значение премирования. Характеристика видов премий.
- 21. Формы оплаты труда, используемые в современной практике. Системы повременной и сдельной форм оплаты труда и их характеристика.
- 22. Характеристика тарифной системы оплаты труда и всех её элементов. Мотивационная сущность системы.
 - 23. Механизм рыночного регулирования заработной платы. Охарактеризовать все элементы.
 - 24. Экономическая сущность заработной платы в рыночной экономике.

Принципиальные отличия в определении размера заработной платы в нерыночной и рыночной моделях экономики.

- 25. Нематериальное денежное стимулирование. Группы стимулов в структуре нематериального денежного стимулирования.
- 26. Сущность и основные направления нематериального стимулирования, его мотивирующее значение.
 - 27. Алгоритм построения системы базовых окладов (постоянной части заработной платы).
- 28. Методология анализа описания и оценки работ (должностей). Сравнение зарубежного и отечественного опыта.

Понятие грейдинг. Раскрыть технологию грейдинга.

- 30. Характеристика неаналитических методов определения значимости должностей.
- 31. Характеристика балльно-факторного метода оценки должностей.
- 32. Характеристика факторов оценки должностей, уровни и вес факторов.
- 33. Характеристики двух измерений грейда: веса и тарифа. Вилка оклада. Тарифные разряды в грейде.
 - 34. Основные задачи, решаемые грейдингом при управлении персоналом.

- 35. Характеристика условий для построения системы мотивации персонала в рамках подхода управления по целям.
- 36. Формирование переменной части заработной платы в системе управления по целям с использованием КРІ.
- 37. Понятие KPI ключевых индикаторов выполнения. Место KPI в системе бизнеспроцессов; понятие «вес KPI». Стимулирующее значение вознаграждения работника на базе KPI.
- 38. Значение обратной связи для достижения целей организации. Экономический эффект от применения КРІ в компаниях России и зарубежных.
- 39. Принципы формирования компенсационных пакетов для разных категорий персонала организации.
 - 40. Расчет и утверждение бюджета на персонал при введении новой системы оплаты труда.
 - 41. Характеристика нормативных документов по системе мотивации и оплаты труда.
 - 42. Оценка эффективности от внедрения новой системы мотивации и оплаты труда.
- 43. Понятие «управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности». Субъект и объект управления мотивацией и стимулированием труда.
 - 44. Ресурсы организации в области управления персоналом и их мотивирующее значение.
 - 45. Специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда.
 - 46. Факторы, влияющие на управление мотивацией и стимулированием труда.
- 47. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом.
 - 48. Принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
 - 49. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.
- 50. Характеристика локальных нормативных актов, регламентирующих различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

Критерии оценки

Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении	_
терминов. Студент не способен самостоятельно выделить	
существенные и несущественные признаки и причинно-	
следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение	
раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое	
оформление требует поправок, коррекции.	
Ответ представляет собой разрозненные знания с	
существенными ошибками по вопросу. Присутствуют	
фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не	
осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими	
объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация	
и доказательность изложения. Речь неграмотная,	
терминология не используется. Дополнительные и	0 б.
уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции	
ответа студента.	
или	
Ответ на вопрос полностью отсутствует	
или	
Отказ от ответа	

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	Зачет, экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-1.2; ПК-2.2; ПК-2.3
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых	студенты 4 и 5 курса бакалавриата
направлена процедура	
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии
Требования к помещениям и	-
материально-техническим	
средствам	
Требования к банку оценочных средств	-
Описание проведения	Экзамен принимается в устной форме по билетам. Экзаменационный
процедуры	билет по дисциплине включает три теоретических вопроса. Время на
	подготовку – 1 астрономический час.
	Зачет по дисциплине проводится в форме собеседования по вопросам
	СРС и результатам защиты контрольных работ.
Шкалы оценивания	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
результатов	
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать min. 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.

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

		дисциплины			
No	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библиоте ка ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпля ров	Электронн ые издания: точка доступа к ресурсу (наименова ние ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количе ство студент ов
		Основная литература	ı	1	
1	Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е. В. Михалкина,Л. С. Ска чкова, Е. П. Костенко [и др.]; под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017. — 337 с. : схем., табл. — Режим доступа: по подписке.— Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-9275-2256-9. — Текст: электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=493245	15
		Дополнительная литература			
1	Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 270 с. : ил., схем., табл. — Режим доступа: по подписке.— Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-1276-3. — DOI 10.23681/601366. — Текст : электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=601366	15
2	Система КРІ: учебник: [12+] / автсост. А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2022. – 64 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – Библиогр.: с. 32. – ISBN 978-5-4499-2699-9. – Текст: электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=682314	15

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1

С.айтектрине аврине рогрудонно-обрановане ойна варила «Medodle Элентрининой фаурурс]. URL: https:///moiodle.de.go.uru/

- 3. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/ официальный сайт
- 4. 5. КонсультантПлюс : справ. правовая система. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru официальный сайт

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA — 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 Digital Progector — 1 шт. Экран Projecta SlimScreen — 1 шт. Аудиторная доска — 1 шт. Стол — 15 шт. Стул - 30 — шт. Стул преподавателя — 1 шт. Стул преподавателя — 1 шт.
2.	Подготовка к СРС	Кабинет для СРС № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический – 1 шт. Шкаф двустворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул – 6 шт.

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайдпрезентаций), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством СДО Moodle.

- 10.2. Перечень программного обеспечения
 - Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).
- 10.3. Перечень информационных справочных систем
 - СПС «Гарант», СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Мотивация и стимулирование труда

			труда
Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА» Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра Экономики и социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.07 Экономика труда

для программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры Экономики и социально-гуманитарных дисциплин, e-mail: dm.blaivas@svfu.ru

РЕКОМЕНДОВАНО	ОДОБРЕНО	ПРОВЕРЕНО
Представитель кафедры	Представитель кафедры	
ЭиСГД	15	Нормоконтроль в составе
/Д.М. Блайвас/	/Д.М. Блайвас/	ОПОП пройден
	Заведующий кафедрой	Специалист УМО
Заведующий кафедрой	Fy CR	May Mabryx M.A
ЭиСГД		/
	/Т.А.Ахмедов/	« <u>ДЗ</u> » <u>О</u> 5 <u>202</u> г.
/Т.А.Ахмедов/	протокол № //	
протокол № 14	от « <u>Об»</u> <u>О</u> 5 <u>2022</u> г.	
OT (06) OT 2026PAI		
Рекомендовано к утвержден	по в составе ОПОП	Зав. библиотекой
13 3	1 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1	Coled 11 O E 11 O V
Председатель УМС УЧЕБНО	Л.А. Яковлева	(clos M. C. Symards
протокол УМС МО ОТКОТО	» / 2022 г.	«23» 05 2022 г.
Me Farage		
CIII Manago Mari	## 37 /	
HHW WY	TA	

Нерюнгри 2022

1. АННОТАЦИЯ

к рабочей программе дисциплины Б1.В.07 Экономика труда

Трудоемкость 18 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины: изучение основ экономической теории функционирования рынка труда, общего содержания и развития системы социально-трудовых отношений, мотивации и стимулов, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность в условиях рынка, современных подходов к управлению человеческими ресурсами и социально-трудовыми процессами, закономерностей в системе экономических и правовых отношений по поводу куплипродажи специфического товара "рабочая сила" и выработка методов управления рынком труда.

Краткое содержание дисциплины. Предмет экономики труда. Место экономики труда в системе наук о труде. Развитие научной мысли в области экономики труда. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы экономики труда. Рынок труда (теория и практика). Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Модели предложения рабочей силы. Эффекты в спросе и предложении труда. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Рынок труда внутри предприятия. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления. Управление человеческими ресурсами общества и предприятия. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами общества. Социальная и кадровая политика государства. Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами. Производительность труда и эффективность труда. Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Эффективность труда и оценка качества труда. Управление трудом на предприятии. Механизм управления трудом на предприятии. Планирование рабочего времени и численности персонала. Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату. Демографическая основа. формирования и функционирования рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда. Воспроизводство трудового потенциала отрасли и региона. Занятость и использование трудовых ресурсов. Безработица как элемент рынка труда. Государственная занятости. Система социальной защиты населения. политика трудоспособных граждан.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые		
результаты		
освоения	Наименование индикатора	Планируемые результаты обучения
программы	достижения компетенций	по дисциплине
(содержание и	достижения компетенции	по днецивние
коды		
компетенций)		
Способен	Способен к разработке тарифно-	Знать: основные понятия и
осуществлять	квалификационной системы (ПК-	терминологический аппарат курса
деятельность в	1.1);	экономики труда;
области		
организации и		

		T
нормирования	способен к проведению	теоретические основы экономики
труда (ПК-1)	исследований трудовых	труда в масштабах страны, отрасли и
	процессов (ПК-1.2);	конкретного предприятия;
	способен к разработке норм труда	методы измерения
	(ПК-1.3);	производительности и
	(IIK-1.5),	эффективности труда;
	способен к применению норм	функции, принципы, элементы
	труда (ПК-1.4);	организации, формы и системы
	способен к разработке	оплаты труда;
	организационно-штатной	виды норм труда, порядок
	<u> </u>	разработки норм труда;
	структуры (ПК-1.5);	методы нормирования труда и
	способен к применению норм	способы исследования трудовых и
	труда (ПК-1.6)	производственных процессов;
C	C	методы расчета численности
Способен	Способен провести мониторинг	персонала, заработной платы и
организовать	рынка труда в части, касающейся	фонда оплаты труда;
оплату труда и	оплаты труда и материального	методы формирования и контроля
материальное	стимулирования (ПК-2.1);	бюджетов;
стимулирование	способен разработать систему	
работников (ПК-	оплаты и материального	федеральные нормы, связанные с
2)	стимулирования труда (ПК-2.2)	организацией и оплатой труда;
		направления и методы
	способен производить	регулирования доходов и уровня
	администрирование и контроль	жизни населения;
	реализации системы оплаты и	общие принципы социальной
	материального стимулирования	защиты населения,
	труда (ПК-2.3).	современные теоретические
Способен	Способен планировать,	представления о рынке труда;
планировать	корректировать и вести контроль	показатели, характеризующие рынок
численность	исполнения бюджета расходов на	труда, методы сбора информации о
	персонал (ПК-3.1);	рынке труда;
персонала и	персонал (ттк-3.1),	сущность видов и методов подбора
расходы на	способен планировать и	и отбора персонала;
персонал (ПК-3)	контролировать выполнение	основы маркетинга персонала на
	показателей по труду (ПК-3.2);	рынке труда; процессы,
	anaaafay nyayynanary	протекающие на региональных
	способен планировать,	рынках труда.
	корректировать и вести контроль	Уметь: измерить количественные и
	исполнения бюджета расходов на	выявить качественные
	персонал (ПК-3.3)	характеристики трудовых ресурсов,
	способен планировать и	трудового потенциала;
	контролировать выполнение	изучать трудовые процессы;
	показателей по труду (ПК-3.4)	определить фонд рабочего времени и
Сполоботт	1000	проанализировать его
Способен к	Способен к разработке системы	использование;
управлению	организации труда (ПК-4.1);	планировать и рассчитывать
деятельностью в	способен к разработке	трудоемкость продукции,
области	организационно-штатной	численность рабочих, специалистов,
организации,	структуры (ПК-4.2);	их дополнительную потребность;
нормирования,		
оплаты и	способен производить	измерять производительность труда
материального	администрирование и контроль	различными методами,
	реализации системы оплаты и	осуществлять комплексный анализ

стимулирования	материального стимулирования	профессионально-
труда (ПК-4)	труда (ПК-4.3);	квалификационной структуры
	способен к разработке системы	персонала;
	планирования численности	определять элементы системы
	персонала (ПК-4.4).	оплаты труда (тарифную сетку,
	переопала (тих 4.4).	тарифные ставки, систему
		должностных окладов и др.);
		использовать ЕТКС, ЕКС и ПС при
		тарификации работ;
		находить и анализировать исходную
		информацию при планировании
		численности и фонда оплаты труда;
		рассчитывать заработную плату
		работника, фонд оплаты труда;
		формировать отчетность по
		использованию трудовых ресурсов и
		оплате труда;
		вносить (при необходимости)
		корректировки в планы по труду и заработной плате;
		проводить анализ выполнения
		планов по труду и заработной плате
		(для сметы и калькуляции затрат);
		прогнозировать показатели по труду
		и заработной плате;
		разрабатывать локальные
		нормативные акты,
		регламентирующие порядок
		планирования трудовых показателей
		и фонда оплаты труда; формировать состав показателей
		бюджета расходов на персонал и
		методику их расчета и
		корректировки;
		анализировать эффективность
		системы оплаты труда
		материального стимулирования;
		вырабатывать рекомендации по
		управлению трудовым потенциалом
		предприятий.
		Владеть методами: оценки
		факторов и резервов роста
		производительности на
		предприятии;
		обоснования размеров доплат и
		премий; планирования фонда оплаты
		труда на предприятии, анализа
		динамики рынка труда;
		ранжирования профессий
		(должностей) с построением
1		CHOTOM I FORTH HILLY HIROT OHOUGH

системы балльных шкал оценки

	компенсируемых факторов (условий труда); изучение и анализ организационной структуры управления и содержания выполняемых трудовых процессов, изучения должностного и профессионально-квалификационного состава работников, Владеть навыками: определения заработной платы работника при различных формах и системах оплаты труда; применения ЕТКС, ЕТС, ПС; сбора информации для анализа
	-

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик				
	(модуля), практики		на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой			
Б1.В.07	Экономика труда	3,4,5,6	Б1.В.02 Экономика предприятия	Б1.В.04 Организация и нормирование труда Б1.В.06 Мотивация и стимулирование труда Б1.В.05 Развитие трудового потенциала Б1.В.ДВ.03.01 Кадровая политика и кадровое планирование Б1.В.ДВ.03.02 Стратегическое управление персоналом Б1.В.ДВ.06.01 Документальный оборот управления трудом Б1.В.ДВ.06.02 Регламентация и нормирование труда Б1.В.ДВ.10.01 Уровень и качество жизни Б1.В.ДВ.10.02 Политика доходов и заработной платы			

1.4. Язык преподавания: русский

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана ОЗ-Б-ЭТ-22(5):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.07 Экономика труда				
Курс изучения	2-3				
Семестр(ы) изучения	3-6				
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Экзам	ены			
Контрольная работа, семестр выполнения	6				
Курсовая работа, семестр выполнения	4				
Трудоемкость (в ЗЕТ)	18				
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	648 (108+144	+216+180)			
№1. Контактная работа обучающихся с	Объем аудиторной	Вт.ч. с			
преподавателем (КР), в часах:	работы,	применением			
	в часах	ДОТ или ЭО, в			
		часах			
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	142 (36+36+33+37)	1			
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	62 (17+16+13+16)	-			
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	62 (17+16+13+16)	1			
- семинары (практические занятия, коллоквиумыи т.п.)	62 (17+16+13+16)	-			
В т.ч.практическая подготовка	62 (17+16+13+16)				
- лабораторные работы	=	=			
- практикумы	-	-			
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы,	18 (2+4+7+5)				
консультации)					
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС)	362 (36+72+	147+107)			
$(\mathbf{B} \cdot \mathbf{Hacax})^2$					
№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)	144 (36+36+36+36)				

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Тема	Всего	Контактная работа, в часах					1	Часы			
	часов		<u></u>	Я,					L		CPC
			ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	ЭО и ДОТ		ЭО и ДОТ		ЭО и ДОТ		
			и С	e 3aF	и С		и С		и С		
				ски		-					
			ниел	гиче	нием	боть	ниел		ниел	ии)	
			ене	ракт)	ене	e pa	ене		ене	тац	
			из них с применением	Семинары (пр коллоквиумы)	из них с применением	Лабораторные работы	из них с применением	MbI	из них с применением	КСР (консультации)	
		ИИ	ксп	нары	ксп	ато	ксп	Практикумы	ксп	КОН	
		Лекции	з них	еми	з них	абор	з них	ракт	них	CP (
		Ц			ИЗ	Л	ИЗ	Π	ИЗ	X	
Тема 1. Экономика	10	2	3 C	еместр 2							6
труда как наука о труде				_							
Тема 2. Особенности	15	4		4							7
формирования и механизм											
функционирования											
рынка труда Тема 3. Основы	15	3		3							9
управления	13										
человеческими											
ресурсами общества	1.0	4		4						1	7
Тема 4. Сущность и значение	16	4		4						1	/
производительности											
труда											
Тема 5. Управления	16	4		4						1	7
трудом на предприятии	26										26
Экзамен Итого	36 108	17		17						2	36 36+36
11010	100		<u> 4 c</u>	еместр							20120
Тема 6. Система	13	2		2							9
социально-трудовых											
показателей											
Тема 7. Сущность и	13	2		2							9
содержание доходов населения											
Тема 8. Экономическая	13	2		2							9
сущность заработной	15	_									
платы. Организация											

OH HOW I TONING								
оплаты труда	17	4	4		+			0
Тема 9. Формы и	17	4	4					9
системы оплаты труда								
Тема 10.	13	2	2					9
Единовременные								
поощрения и								
вознаграждения.								
Компенсационные								
выплаты работникам								
Тема 11. Социально-	14	2	2				1	9
трудовые отношения								
Тема 12. Социальная	14	2	2				1	9
политика государства	- '	_					•	
Курсовая работа	11						2	9
Экзамен	36							36
		1.0	16				4	
Итого	144	16	16				4	72+36
		•	5 семестр	•	1			
Тема 13. Основы теории	31	3	3				1	24
рынка труда	= *							
Тема 14.	29	2	2				1	24
Демографическая	2)		2				1	21
основа рынка труда Тема 15.	29	2	2				1	24
= '	29	2	2				1	24
Инфраструктура рынка								
труда	20							
Тема 16. Особенности	30	2	2				1	25
регионального рынка								
труда								
Тема 17.	30	2	2				1	25
Воспроизводство								
трудового потенциала								
Тема 18. Качество	31	2	2				2	25
рабочей силы								
Экзамен	36							36
	216	13	13				7	147+36
Итого		10					,	147150
			6 семестр			 		
Тема 19. Занятость и	24	4	4					16
использование								
трудовых ресурсов								
Тема 20. Безработица	20	2	2					16
как элемент рынка труда								
Тема 21.	20	2	2					16
Государственная		-						
политика занятости								
Тема 22. Мобильность	21	2	2		+ +		1	16
	41						1	10
трудовых ресурсов	21	2	2		+ +		1	1.6
Тема 23. Профсоюзы и	21	4	2				1	16
социальное партнерство		<u> </u>			1			1.0
Тема 24.	25	4	4				1	16
Государственная								
система регулирования								

трудовых отношений РФ. Международная организация труда							
Контрольная работа	13					2	11
Экзамен	36						36
Итого	180	16	16			5	107+36

3.2. Содержание тем программы дисциплины

3 семестр

Тема 1. Экономика труда как наука о труде

Предмет и задачи экономики труда. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы экономики труда.

- **Тема 2.** Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда. Американская модель. Японская модель. Шведская модель. Российская модель. Сегменты рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Отраслевая мобильность рабочей силы. Территориальная мобильность рабочей силы. Рынок труда внутри предприятия. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
- **Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами общества.** Концептуальные основы управления человеческими ресурсами общества. Социальная и кадровая политика государства как управленческий ресурс по накоплению и реализации человеческого потенциала общества. Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами (социальная и кадровая составляющие).
- **Тема 4. Сущность и значение производительности труда.** Понятие производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Измерение производительности труда с помощью частных показателей. Многофакторные методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.
- **Тема 5. Управления трудом на предприятии.** Механизм управления трудом на предприятии. Организация и нормирование труда. Планирование рабочего времени и численности персонала. Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала. Расчет ФЗП через среднесписочную численность персонала и среднюю заработную плату. Остаточный метод формирования ФЗП. Нормативные методы формирования ФЗП. Метод, основанный на трудоемкости. Поэлементный расчет фонда заработной платы.

семестр

- **Тема 6.** Система социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей, влияющих на производительность труда. Анализ организационно-технического уровня производства. Анализ кадрового потенциала предприятия Анализ использования рабочего времени. Анализ оплаты труда персонала. Анализ уровня и динамики производительности труда
- **Тема 7.** Сущность и содержание доходов населения. Доходы населения как экономическая категория. Функции доходов. Классификация доходов. Структура и источники доходов населения. Распределение доходов. Уровень жизни как социально-экономическая категория. Система показателей уровня жизни. Факторы уровня жизни. Качество жизни.
- **Тема 8.** Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда. Экономическая сущность заработной платы. Функции заработной платы. Факторы заработной платы. Организация оплаты труда. Структура оплаты труда. Принципы организации оплаты труда. Рыночные принципы. Производственные принципы. Рыночно-производственные принципы.

- **Тема 9. Формы и системы оплаты труда.** Повременная форма оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Бестарифная форма оплаты труда. Система плавающих окладов. Система выплат на комиссионной основе. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда. Централизованное регулирование заработной платы. Методы государственного регулирования заработной платы. Взаимодействие на основе социального партнерства. Условия применения сдельной и повременной формы оплаты труда.
- **Тема 10. Единовременные поощрения и вознаграждения. Компенсационные выплаты работникам.** Единовременные премии и вознаграждения. Премиальная система. Виды единовременных поощрений. Источники выплаты премий. Поощрения работников из прибыли. Системы Скэнлона, Ракера и Ипрошеарю. Бонусы, "долевые схемы", опционы. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций.
- **Тема 11. Социально-трудовые отношения.** Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерии оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений.
- **Тема 12. Социальная политика государства.** Объективные основы социальной политики. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики. Роль государства в реализации социальной политики.

- **Тема 13. Основы теории рынка труда.** Модели предложения труда. Кривые безразличия в модели «блага досуг». Модель индивидуальной кривой предложения труда, эффекты дохода и замещения. Влияние предпочтений работника на формирование индивидуальной кривой предложения труда. Резервная зарплата. Производство в домашнем хозяйстве. Семейные решения о предложении труда. Эффекты в спросе и предложении труда.
- **Тема 14.** Демографическая основа рынка труда. Процесс воспроизводства населения и трудового потенциала общества. Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала. Миграция населения. Тенденции миграционных процессов в РФ. Демографическая ситуация и демографическая политика государства. Демографический прогноз занятости.
- **Тема 15. Инфраструктура рынка труда.** Функции инфраструктуры рынка труда. Элементы инфраструктуры рынка труда. Регулирование отношений между работодателями и работниками по поводу оплаты труда. Обеспечения эффективной занятости населения. Показатели развитости инфраструктуры рынка труда. Трудовое посредничество.
- **Тема 16. Особенности регионального рынка труда.** Регион как часть территории страны. Специфические особенности регионов, влияющие на рынок труда. Становление и функционирование регионального рынка труда. Типы региональных рынков труда. Группы региональных рынков труда по уровню безработицы. Факторы социально-демографической ситуации РФ.
- **Тема 17. Воспроизводство трудового потенциала.** Трудовой потенциал. Стадии воспроизводство трудового потенциала. Формирование трудового потенциала. Отрасли, осуществляющие формирование трудового потенциала. Распределение трудового потенциала. Использование трудового потенциала. Достижение максимальной эффективности использования трудовых ресурсов. Сохранение и развитие трудового потенциала.
- **Тема 18. Качество рабочей силы.** Совокупность человеческих характеристик, проявляющихся в процессе труда. Квалификация работника. Профессиональные знания. Умение, навыки. Компетентность. Ответственность. Личные характеристики. Физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптированность, мотивированность, профориентированность, инновационность.

- **Тема 19. Занятость и использование трудовых ресурсов.** Занятость как социальноэкономическое явление. Группы занятых по роду (сфере) деятельности. Подгруппы занятых в экономике по способу вовлечения в трудовую деятельность. Группы занятого населения в соответствии с Международным классификатором статуса занятости. Принципы занятости. Система регулирования занятости. Стратегические цели политики занятости. Федеральный и региональный уровень государственной политики занятости. Виды занятости. Формы занятости.
- **Тема 20. Безработица как элемент рынка труда.** Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Безработица. Фрикционная безработица. Структурная безработица. Циклическая, или спросодефицитная безработица. Классификация безработицы по степени учета и охвату экономики, по составу безработных, по характеру проявления. Естественная безработица. Методику определения численности безработных Международной организации труда. Показатели, характеризующие безработицу. Потоки безработицы. Социально-экономические последствия безработицы.
- **Тема 21. Государственная политика занятости.** Необходимость проведения политики занятости. Основные направления политики занятости и минимизации последствий безработицы. Направления государственного регулирования рынка труда (стимулирование роста занятости; подготовка и переподготовка рабочей силы, содействие найму рабочей силы, о социальное страхование безработицы). Косвенное регулирование рынка труда. Центры занятости населения, их функции. Статус безработного.
- **Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов.** Роль мобильности трудовых ресурсов в рыночной экономике. Межфирменная мобильность, её факторы. Отраслевая мобильность рабочей силы. Факторы отраслевого спроса на труд. Территориальная мобильность рабочей силы. Внутренняя и внешняя, постоянная и временная миграция. Факторы принятия решения о миграции. Влияние на рынки труда.
- **Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство.** Суть социального партнерства. Принципы и функции социального партнерства. Уровень переговоров. Формы социального партнерства. Роль государства. Российская модель социального партнерства. Роль профсоюзов на рынке труда. Профсоюзы, как представитель работников в социальном партнерстве.
- **Тема 24.** Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация труда. Элементы государственного регулирования трудовых отношений. Государственное перераспределение доходов в обществе. Роль бюджета в перераспределении доходов. Социальное страхование. Международная организация труда. Стратегические задачи Международной организации труда.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии.

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии (лекции, выполнение практических заданий) наряду с активными и интерактивными технологиями (анализ проблемных ситуаций, дискуссия).

Учебные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Сем	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 1. Экономика труда		Лекция-визуализация	1л
как наука о труде			
Тема 2. Особенности	3	Дискуссия	2пр
формирования и			
механизм			

функционирования рынка			
1труда			
Тема 3. Основы		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
управления			
человеческими ресурсами			
общества			
Toyo 4 Cynyyya ary y		Помума визмочила пистина	1л+2пр
Тема 4. Сущность и значение		Лекция-визуализация, дискуссия	131±211p
производительности труда			
Тема 5. Управления		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
трудом на предприятии			
Итого 3 семестр			4л + 8пр
Тема 9. Формы и системы		Лекция-визуализация, дискуссия	1 1
оплаты труда			1л+1пр
Тема 10.		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
Единовременные			
поощрения и			
вознаграждения.	4		
Компенсационные	_		
выплаты работникам			
Тема 11. Социально-		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
трудовые отношения			
Тема 12. Социальная		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
политика государства			
Итого 4 семестр			4л + 4пр
Тема 13. Основы теории		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
рынка труда		-	
Тема 14.		Лекция-визуализация, дискуссия	1
Демографическая основа			1л+2пр
рынка труда		П	
Тема 15. Инфраструктура		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
рынка труда	5	Полумуя вуюме это этом этом	1 1
Тема 16. Особенности	3	Лекция-визуализация, дискуссия	2
регионального рынка			2пр+2пр
труда Тема 17.		Пемния визучния виделения	
Воспроизводство		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
трудового потенциала			211p · 211p
Тема 18. Качество		Лекция-визуализация, дискуссия	_
рабочей силы		Transition Discounting Micky Colin	2пр+2пр
Итого 5 семестр			10л + 12пр
Тема 19. Занятость и		Лекция-визуализация, дискуссия	
использование трудовых		, <i>J J</i>	1л+2пр
ресурсов			1
Тема 20. Безработица как	6	Лекция-визуализация, дискуссия	1 +2
элемент рынка труда			1л+2пр
Тема 21. Государственная		Лекция-визуализация, дискуссия	2
политика занятости			2пр+2пр

Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов	Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
Тема 23. Профсоюзы и	Лекция-визуализация, дискуссия	2 2
социальное партнерство		2пр+2пр
Тема 24. Государственная	Лекция-визуализация, дискуссия	
система регулирования		
трудовых отношений РФ.		2пр+2пр
Международная		
организация труда		
Итого 6 семестр		10л + 12пр
Всего:		28л+ 36пр

Дискуссия реализуется в виде обсуждения участниками вопросов темы занятия (реализуется в процессе решения проблемной ситуации).

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Содержание СРС ы) Вид СРС Трудо- Форм

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо- емкость (в часах)	Формы и методы контроля
		3 семестр		
1	Тема 1. Экономика труда как наука о труде	Подготовка к выполнению аттестационной работы	6	Аттестационная работа 1 (Тест). Семинар.
2	Тема 2. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	7	Аттестационная работа 2 (Тест)
3	Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами общества	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 3 (Тест). Семинары.
4	Тема 4. Сущность и значение производительности труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	7	Аттестационная работа 4 (Тест). Семинар.
5	Тема 5. Управления трудом на предприятии	Подготовка к выполнению аттестационной работы	7	Аттестационная работа 5 (Тест)
6	Итого 3 семестр		36	
		4 семестр		
7	Тема 6. Система социальнотрудовых показателей	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 1
8	Тема 7. Сущность и содержание доходов населения	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 2
9	Тема 8. Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 5 (Расчетное задание)
10	Тема 9. Формы и системы оплаты труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 5 (Расчетное задание). Семинар.
11	Тема 10. Единовременные поощрения и вознаграждения. Компенсационные выплаты работникам	Подготовка к семинару	9	Работа на практическом занятии (Семинар)

12	Тема 11. Социально-	Подготовка к	9	Аттестационная работа 3
	трудовые отношения	выполнению		
		аттестационной работы		
13	Тема 12. Социальная	Подготовка к	9	Аттестационная работа 4
	политика государства	выполнению		
		аттестационной работы		
14	Курсовая работа	Выполнение	9	Защита курсовой работы
		кунросовой работы		
15	Итого 4 семестр		72	
		5 семестр		•
16	Тема 13. Основы теории	Подготовка к семинару	24	Семинар
	рынка труда			_
17	Тема 14. Демографическая	Подготовка к	24	Аттестационная работа 1
	основа рынка труда	выполнению		
		аттестационной работы		
18	Тема 15. Инфраструктура	Подготовка к семинару	24	Семинар
	рынка труда			
19	Тема 16. Особенности	Подготовка к семинару	25	Семинар
	регионального рынка труда			
20	Тема 17. Воспроизводство	Подготовка к	25	Аттестационная работа 2
	трудового потенциала	выполнению		
		аттестационной работы		
21	Тема 18. Качество рабочей	Подготовка к	25	Аттестационная работа 3
	силы	выполнению		
		аттестационной работы		
22	Итого 5 семестр		147	
		6 семест		
23	Тема 19. Занятость и	Подготовка к	16	Аттестационная работа 1
	использование трудовых	выполнению		
	использование грудовых	BBIHOJIHCHIMO		(Тест). Семинар.
	ресурсов	аттестационной работы		
24			16	(Тест). Семинар. Аттестационная работа 1
24	ресурсов	аттестационной работы Подготовка к выполнению	16	
	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы		Аттестационная работа 1 (Тест)
24	ресурсов Тема 20. Безработица как	аттестационной работы Подготовка к выполнению	16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2
	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению		Аттестационная работа 1 (Тест)
25	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к	16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест)
	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению		Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3
25	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению подготовка к выполнению	16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест)
25	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест)
25	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к выполнению подготовка к выполнению	16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3
25 26 27	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство	аттестационной работы Подготовка к выполнению	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар
25	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4
25 26 27	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к выполнению	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар
25 26 27	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ.	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4
25 26 27	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к выполнению	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4
25 26 27 28	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация труда	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к выполнению аттестационной работы	16 16 16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4 (Тест)
25 26 27	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к выполнению аттестационной работы	16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4
25 26 27 28	ресурсов Тема 20. Безработица как элемент рынка труда Тема 21. Государственная политика занятости Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация труда	аттестационной работы Подготовка к выполнению аттестационной работы Подготовка к семинару Подготовка к выполнению аттестационной работы	16 16 16 16	Аттестационная работа 1 (Тест) Аттестационная работа 2 (Тест) Аттестационная работа 3 (Тест) Семинар Аттестационная работа 4 (Тест)

4.2. Работа на практическом занятии

Часть занятий семинарского типа направлены на оценку усвоения студентами учебного материала. Темы, курса и вопросы для подготовки к семинарским занятиям представлены в СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11930 (раздел «Содержание оценочных материалов»). Остальные практические занятия предназначены для закрепления и детализации изученного материала.

Критерии оценки

1. Владение материалом доклада;

- 2. Понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам;
- 3. Ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

0 баллов – доклад не подготовлен

- 1 2 балла ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.
- 3 4 балла ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.
- 5-7 баллов ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.
- 8 10 баллов ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности суждений, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

4.3. Аттестационная работа (тестирование)

Тестовая часть аттестационнй работы представляет собой тестирование по пройденным темам (см.табл.»Содержание СРС»). Выполняется студентами самостоятельно. Структура представлена в таблице.

Вид задания	Количество ТЗ	Количество предполагаемых
		ответов
	5 семестр	
Задания закрытой структуры		1-3
·	6 семестр	
Задания закрытой структуры		1-3
	7 семестр	
Задания закрытой структуры		1-3
	8 семестр	
Задания закрытой структуры		1-3

Пример тестового задания:

- 1. Центральным разделом плана развития предприятия является:
- а) План по труду и кадрам;
- б) Производственная программа;
- в) План капитальных вложений и капитального строительства;
- г) Финансовый план

Шкала оценки тестового задания

0 баллов – аттестационная работа не выполнена или нет ни одного правильно выполненного задания.

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

B = Mo * (BT/OKT),

Где: Мо – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент);

ВТ – количество правильно выполненных тестов;

ОКТ – общее количество тестов.

Полностью тестовая часть аттестационной работы представлена СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11930 (раздел «Содержание оценочных материалов»).

4.4. Аттестационная работа (расчетные задания)

Расчетная аттестационной работы включает задания по темам 8-9, выполняется студентами самостоятельно. Варианты заданий представлены в СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11930 (раздел «Содержание оценочных материалов»).

Пример расчетного задания:

На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 90 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 45 руб. Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее для предприятия (с точки зрения экономии заработной платы) при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

Критерии оценки расчетных работ

При оценке самостоятельной расчетной работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания заданию;
- 2. Правильность применения методики расчетов;
- 3. Наличие интерпретации результатов, выводов из результатов расчетов;
- 4. Отсутствие ошибок при проведении расчетов (для расчетных заданий);
- 5. Грамотность написания;

Применяемая шкала оценок:

0 баллов – работа не выполнена.

При выполнении заданий работы количество баллов определяется по формуле $Б = O_M * (B3/OK3)$,

где: Ом – максимальная оценка в баллах (см. рейтинговый регламент);

ВЗ – количество правильно выполненных заданий;

ОКЗ – общее количество заданий.

При наличии в каком-либо задании отдельных ошибок (при правильном общем ходе решения), данное задание засчитывается за 0,5 единицы.

4.5. Контрольная работа

Контрольные работы по курсу Экономика труда выполняются в 6 семестре и представляют собой самостоятельное исследование студента с целью раскрытия выбранной темы. Методические материалы, необходимые для выполнения контрольных работ выложены в СДО Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11930 (раздел «Содержание оценочных материалов»).. Выбор варианта производится в соответствии с номером студента в журнале группы.

Темы контрольных работ

- 1. Актуальные проблемы экономики труда
- 2. Факторы, оказывающие влияние на производительность труда
- 3. Безработица в РФ, в РС(Я) и Нерюнгринском районе
- 4. Безработица, её причины, виды и социально-экономические последствия
- 5. Безопасность труда
- 6. Государственная политика занятости
- 7. Государственное регулирование рынка труда

- 8. Государство на рынке труда: Административные и экономические меры воздействия
- 9. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления
- 10. Дисциплина труда
- 11. Дифференциация заработной платы. Современные системы оплаты труда
- 12. Доходы, уровень и качество жизни населения
- 13. Занятость и безработица в рыночной экономике
- 14. Занятость населения
- 15. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
- 16. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
- 17. Современные особенности миграционных связей России.
- 18. Участие России в международном рынке труда.
- 19. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
- 20. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
- 21. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
- 22. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
- 23. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
- 24. Государственная политика занятости в России.
- 25. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
- 26. Система социальной защиты и ее основные элементы.
- 27. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
- 28. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
- 29. Работник и его инициатива на рынке труда.
- 30. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.

Критерии оценки контрольной работы

При оценке выполнения проекта учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания заданию;
- 2. Полнота раскрытия темы
- 3. Наличие интерпретации материала, выводов;
- 4. Грамотность написания;
- 5. Соответствие оформления контрольной работы требованиям;
- 6. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок выполнения проекта:

0 баллов – работа не выполнена.

- 1 2 балла ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.
- 3 4 балла ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.
- 5 6 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.
- 7 8 баллов ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.
- 9 10 баллов ставиться в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать

теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

4.6. Курсовая работа

Темы курсовых работ

- 1. Заработная плата, сущность, системы, функции и проблемы регулирования
- 2. Заработная плата: понятие, сущность, виды. Причины дифференциации заработной платы в условиях рыночной экономики
- 3. Коллективный договор и его роль в регулировании социально-трудовых отношений
- 4. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений, роль МОТ
- 5. Методы нормирования и оплаты труда
- 6. Мотивация персонала
- 7. Научная организация и нормирование труда. Организация рабочего места
- 8. Научная организация труда
- 9. Нормирование труда
- 10. Нормирование труда в условиях его бригадной организации
- 11. Нормы труда и методы их установления на предприятиях
- 12. Оплата труда
- 13. Состав заработной платы
- 14. Организация заработной платы и стимулирования труда на предприятии
- 15. Организация подбора, расстановки и использования кадров
- 16. Поощрительные системы оплаты труда
- 17. Производительность труда и резервы ее роста на предприятии
- 18. Производительность и эффективность труда
- 19. Социальная политика государства
- 20. Социальное партнерство
- 21. Управление человеческими ресурсами общества и предприятия
- 22. Управление трудом на предприятии
- 23. Уровень жизни как социально-экономическая категория
- 24. Условия труда и факторы их формирования
- 25. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
- 26. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.

Критерии оценки курсовой работы

В соответствии с Положением о БРС СВФУ от 31.05.2016г. оценка за курсовой проект состоит из оценки выполнения проекта (максимальная оценка – 70 баллов) и оценки защиты проекта (максимальная величина 30 баллов).

При оценке выполнения курсовой работы учитываются следующие критерии:

- 1. Соответствие содержания заданию;
- 2. Полнота раскрытия темы;
- 3. Грамотность написания;
- 4. Соответствие оформления контрольной работы стандартам;
- 5. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок выполнения курсовой работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

- 11 30 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, тема раскрыта неполно, в ходе изложения допущены принципиальные ошибки.
- 31 44 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.
- 45 55 баллов ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, тема раскрыта, но допущены незначительные ошибки, которые студент не смог исправить.
- 56 70 баллов ставиться в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, проявлено умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

При оценке защиты курсовой работы учитываются следующие критерии:

Владение материалом проекта;

Умение обосновать выбор методики расчетов;

Способность к интерпретации результатов, выводов из изложенного материала;

Ответы на дополнительные вопросы, связанные работой.

Применяемая шкала оценок защиты курсовой работы:

- 1 10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания работы: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики изложенного в курсовой работе, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.
- 10-20 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом работы: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.
- 20-25 баллов ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании работы незначительные ошибки, которые не смог исправить.
- 25 30 баллов ставиться в случае соответствия проявления глубины, научности суждений, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде Moodle: http://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=11930.

Рейтинговый регламент по дисциплине:

			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
No	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа	9	$5ap \times 6 = 30$	
2	Семинары	37	$4c \times 10 = 40$	

	Количество баллов	45	70	
3	для допуска к			
	экзамену (min-max)			

No	Вид выполняемой	Количество	Количество	
	учебной работы	баллов	баллов	Примечание
	(контролирующие	(min)	(max)	примечание
	материалы)			
1	Аттестационная работа	6 б.	10 б.	
	(расчетные задания)			
2	Аттестационная работа	13 б.	4 x 5 б.=20	
	(тестирование)			
3	Работа на семинаре	20 б.	3с х 10 б.= 30	
4	Контрольная работа	6 б.	10 б.	
5	Количество баллов	45	70	
	для допуска к			
	экзамену (min-max)			

5 семестр

	Вид выполняемой	Количество	Количество	
No	учебной работы	баллов	баллов	Примечание
	(контролирующие	(min)	(max)	Tipinio iainio
	материалы)			
1	Аттестационная работа	19	3 х 10 б.=30б.	
	(тестирование)			
2	Работа на семинаре	26	4 x 10 б.=40б.	
	Количество баллов	45	70	
3	для допуска к			
	экзамену (min-max)			

6 семестр

№	Вид выполняемой	Количество	Количество	
	учебной работы	баллов	баллов	Примечание
	(контролирующие	(min)	(max)	приме шине
	материалы)			
1	Аттестационная работа	32	4 x 106.=406.	
	(тестирование)			
	Работа на семинаре	6	2 x 106.= 206.	
3	Контрольная работа	7	10 б.	
4	Количество баллов	45	70	
	для допуска к			
	экзамену (min-max)			

Курсовая работа

№	Вид выполняемой	Количество	Количество	
	учебной работы (контролирующие материалы)	баллов (min)	баллов (max)	Примечание
	материалы)			
1	Изложение материала	32 б.	50 б.	
	темы			
2	Оформление	13 б.	20 б.	
	пояснительной записки			

3	Количество баллов	45 б.	70 б.	
	для допуска к защите			
	(min-max)			
4	Доклад по	-	15 б.	
	выполненной работе			
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	
6	Количество баллов	0 б.	30 б.	
	на защите (min-max)			

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

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Экзамены

Коды	Показатель оценивания	Уровни	Критерии оценивания	Оценка
оцениваемых	(по п.1.2.РПД)	освоения	(дескрипторы)	
компетенций				
ПК-1	Знать: основные понятия и	Высокий	Дан полный, развернутый ответ	отлично
ПК-1.1	терминологический аппарат		на поставленный вопрос,	
ПК-1.2	курса экономики труда;		показана совокупность	
ПК-1.3	теоретические основы		осознанных знаний по	
ПК-1.4	экономики труда в		дисциплине, доказательно	
ПК-1.5	масштабах страны, отрасли и		раскрыты основные положения	
ПК-1.6	конкретного предприятия;		вопросов; в ответе	
	методы измерения		прослеживается четкая	
ПК-2	производительности и		структура, логическая	
ПК-2.1	эффективности труда;		последовательность, отражающая	
ПК-2.2	функции, принципы,		сущность раскрываемых	
ПК-2.3	элементы организации,		понятий, теорий, явлений. Знание	
	формы и системы оплаты		по предмету демонстрируется на	
ПК-3	труда;		фоне понимания его в системе	
ПК-3.1	виды норм труда, порядок		данной науки и	
ПК-3.2	разработки норм труда;		междисциплинарных связей.	
ПК-3.3	методы нормирования труда		Ответ изложен литературным	
ПК-3.4	и способы исследования		языком с использованием	
	трудовых и		философской терминологии.	
ПК-4	производственных		Могут быть допущены недочеты	
ПК-4.1	процессов;		в определении понятий,	
ПК-4.2	методы расчета численности		исправленные студентом	
ПК-4.3	персонала, заработной платы		самостоятельно в процессе	
ПК-4.4	и фонда оплаты труда;		ответа.	
	методы формирования и	Базовый	Дан полный, развернутый ответ	хорошо
	контроля бюджетов;		на поставленный вопрос,	
	федеральные нормы,		показано умение выделить	
	связанные с организацией и		существенные и несущественные	
	оплатой труда;		признаки, причинно-	
	направления и методы		следственные связи. Ответ четко	
	регулирования доходов и		структурирован, логичен,	
	уровня жизни населения;		изложен литературным языком с	
	общие принципы		использованием философской	
	социальной защиты		терминологии. Могут быть	
	населения,		допущены 2-3 неточности или	
	современные теоретические		незначительные ошибки,	
	представления о рынке		исправленные студентом с	
	труда;		помощью преподавателя.	

показатели,	Мини-	Дан недостаточно полный и	удовлетво-
характеризующие рынок	мальный	недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ.	рительно
труда, методы сбора		Логика и последовательность	F
информации о рынке труда;		изложения имеют нарушения.	
сущность видов и методов		Допущены ошибки в раскрытии	
подбора и отбора персонала;		понятий, употреблении	
основы маркетинга		терминов. Студент не способен	
персонала на рынке труда;		самостоятельно выделить	
процессы, протекающие на		существенные и несущественные	
региональных рынках труда.		признаки и причинно-	
Уметь: измерить		следственные связи. В ответе	
количественные и выявить		отсутствуют выводы. Умение	
качественные		раскрыть значение обобщенных	
характеристики трудовых		знаний не показано.	
ресурсов, трудового	Не	Ответ представляет собой	неудовлетво-
потенциала;	освоены	разрозненные знания с	рительно
изучать трудовые процессы;		существенными ошибками по	•
определить фонд рабочего		вопросу. Присутствуют	
времени и проанализировать		фрагментарность, нелогичность	
его использование;		изложения. Студент не осознает	
планировать и рассчитывать		связь обсуждаемого вопроса по	
трудоемкость продукции,		билету с другими объектами	
численность рабочих,		дисциплины. Отсутствуют	
специалистов, их		выводы, конкретизация и	
дополнительную		доказательность изложения. Речь	
потребность;		неграмотная, терминология не	
измерять		используется. Дополнительные и	
производительность труда		уточняющие вопросы	
различными методами,		преподавателя не приводят к	
осуществлять комплексный		коррекции ответа студента.	
анализ профессионально-		или Ответ на вопрос полностью	
квалификационной		отсутствует	
структуры персонала;		или Отказ от ответа	
определять элементы			
системы оплаты труда			
(тарифную сетку, тарифные			
ставки, систему			
должностных окладов и др.);			
использовать ЕТКС, ЕКС и			
ПС при тарификации работ;			
находить и анализировать			
исходную информацию при			
планировании численности			
и фонда оплаты труда;			
рассчитывать заработную			
плату работника, фонд			
оплаты труда;			
формировать отчетность по			
использованию трудовых			
ресурсов и оплате труда;			
вносить (при			
необходимости)			
корректировки в планы по			
труду и заработной плате;			
проводить анализ			
выполнения планов по труду			
и заработной плате (для			
сметы и калькуляции			
затрат);			
прогнозировать показатели по труду и заработной плате;			
нормативные акты,	<u> </u>		

 T	1	
регламентирующие порядок		
планирования трудовых		
показателей и фонда оплаты		
труда;		
формировать состав		
показателей бюджета		
расходов на персонал и		
методику их расчета и		
корректировки;		
анализировать		
эффективность системы		
оплаты труда материального		
стимулирования;		
вырабатывать рекомендации		
по управлению трудовым		
потенциалом предприятий.		
Владеть методами: оценки		
факторов и резервов роста		
производительности на		
предприятии;		
обоснования размеров		
доплат и премий;		
планирования фонда оплаты		
труда на предприятии,		
анализа динамики рынка		
труда;		
ранжирования профессий		
(должностей) с построением		
системы балльных шкал		
оценки компенсируемых факторов (условий труда);		
изучение и анализ		
организационной структуры		
управления и содержания		
выполняемых трудовых		
процессов, изучения		
должностного и		
профессионально-		
квалификационного состава		
работников,		
Владеть навыками:		
определения заработной		
платы работника при		
различных формах и		
системах оплаты труда;		
применения ЕТКС, ЕТС, ПС;		
сбора информации для		
анализа рынка труда.		

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса.

- 1. Предмет и задачи экономики труда
- 2. Основные понятия и характеристики труда
- 3. Актуальные проблемы экономики труда
- 4. Место экономики труда в системе наук о труде
- 5. Развитие научной мысли в области экономики труда

- 6. Основные этапы становления и развития экономики труда
- 7. Понятие труда. Процесс труда
- 8. Рынок труда
- 9. Особенности формирования и механизм рынка труда
- 10. Содержание и характер труда
- 11. Классификация видов труда
- 12. Сегменты рынка труда
- 13. Актуальные проблемы экономики труда и трудовых отношений
- 14. Роль труда в развитии человека и общества
- 15. Рынок труда внутри предприятия
- 16. Управление человеческими ресурсами общества
- 17. Управление человеческими ресурсами на уровне предприятия
- 18. Методы управления человеческими ресурсами
- 19. Кадровая политика предприятия
- 20. Социальная и кадровая политика государства как управленческий ресурс по накоплению и реализации человеческого потенциала общества
- 21. Инвестиции в человеческий капитал
- 22. Производительность и эффективность труда
- 23. Сущность и значение производительности труда
- 24. Система показателей измерения производительности труда
- 25. Показатели и методы измерения производительности труда
- 26. Факторы и резервы роста производительности труда
- 27. Научная организация труда
- 28. Формирование спроса на труд
- 29. Механизм управления трудом
- 30. Организация труда: содержание и значение
- 31. Формы организации труда
- 32. Нормы труда
- 33. Методы нормирования
- 34. Нормирование труда
- 35. Классификация затрат рабочего времени
- 36. Трудовой потенциал организации
- 37. Управление нормированием труда
- 38. Многофакторные методы измерения производительности труда.
- 39. Планирование трудоемкости и производительности труда.
- 40. Планирование средств на заработную плату персонала
- 41. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
- 42. Дискриминация на рынке труда
- 43. Особенности моделей рынка труда
- 44. Российская модель рынка труда
- 45. Предложение рабочей силы
- 46. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами общества
- 47. Планирование рабочего времени и численности персонала
- 48. Роль дисциплины «Экономика труда» подготовке бакалавра направления «Экономика», профиля «Экономика труда»

- 1. Система социально-трудовых показателей, влияющих на производительность труда.
- 2. Анализ организационно-технического уровня производства.
- 3. Анализ кадрового потенциала предприятия
- 4. Анализ использования рабочего времени.
- 5. Анализ оплаты труда персонала.
- 6. Анализ уровня и динамики производительности труда

- 7. Доходы населения как экономическая категория.
- 8. Функции доходов.
- 9. Классификация доходов.
- 10. Структура и источники доходов населения.
- 11. Распределение доходов.
- 12. Уровень жизни как социально-экономическая категория.
- 13. Система показателей уровня жизни.
- 14. Факторы уровня жизни.
- 15. Качество жизни.
- 16. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
- 17. Договорное регулирование условий оплаты труда.
- 18. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
- 19. Экономическая сущность тарифных ставок (должностных окладов), направления их дифференциации.
- 20. Тарифные сетки: их назначение и основные характеристики.
- 21. Единая тарифная сетка (ЕТС), ее назначение и построение.
- 22. Формы оплаты труда, их разновидности, условия применения и тенденции развития.
- 23. Сущность, разновидности и условия применения сдельной формы оплаты труда.
- 24. Сущность, разновидности и условия применения повременной формы оплаты труда.
- 25. Бестарифная организация оплаты труда
- 26. Особенности оплаты труда в бригадах
- 27. Социально-трудовые отношения
- 28. Социальная политика государства: сущность, содержание и цели
- 29. Экономическая сущность заработной платы. Функции заработной платы.
- 30. Факторы заработной платы.
- 31. Организация оплаты труда.
- 32. Структура оплаты труда.
- 33. Принципы организации оплаты труда.
- 34. Централизованное регулирование заработной платы. Методы государственного регулирования заработной платы.
- 35. Единовременные премии и вознаграждения.
- 36. Бонусы, "долевые схемы", опционы.
- 37. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами.
- 38. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций.
- 39. Локальные методы регулирования заработной платы.
- 40. Установление уровня зарабботной платы на основе социального партнерства
- 41. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений.
- 42. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
- 43. Критерии оценки социально-трудовых отношений.
- 44. Модели социально-трудовых отношений.
- 45. Роль государства в реализации социальной политики.
- 46. Система премирования Ракера
- 47. Система премирования Ипрошеар
- 48. Источники выплаты премий

- 1. Модели предложения труда.
- 2. Кривые безразличия в модели «блага досуг».
- 3. Модель индивидуальной кривой предложения труда, эффекты дохода и замещения.
- 4. Влияние предпочтений работника на формирование индивидуальной кривой предложения труда.
- 5. Резервная зарплата.

- 6. Производство в домашнем хозяйстве.
- 7. Семейные решения о предложении труда.
- 8. Эффекты в спросе и предложении труда.
- 9. Процесс воспроизводства населения и трудового потенциала общества.
- 10. Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала.
- 11. Миграция населения.
- 12. Тенденции миграционных процессов в РФ.
- 13. Демографическая ситуация и демографическая политика государства.
- 14. Демографический прогноз занятости.
- 15. Функции инфраструктуры рынка труда.
- 16. Элементы инфраструктуры рынка труда. Р
- 17. егулирование отношений между работодателями и работниками по поводу оплаты труда.
- 18. Обеспечения эффективной занятости населения.
- 19. Показатели развитости инфраструктуры рынка труда.
- 20. Трудовое посредничество.
- 21. Регион как часть территории страны.
- 22. Специфические особенности регионов, влияющие на рынок труда.
- 23. Становление и функционирование регионального рынка труда.
- 24. Типы региональных рынков труда.
- 25. Группы региональных рынков труда по уровню безработицы.
- 26. Факторы социально-демографической ситуации РФ.
- 27. Трудовой потенциал.
- 28. Стадии воспроизводство трудового потенциала.
- 29. Формирование трудового потенциала.
- 30. Отрасли, осуществляющие формирование трудового потенциала.
- 31. Распределение трудового потенциала.
- 32. Использование трудового потенциала.
- 33. Достижение максимальной эффективности использования трудовых ресурсов.
- 34. Сохранение и развитие трудового потенциала.
- 35. Совокупность человеческих характеристик, проявляющихся в процессе труда.
- 36. Квалификация работника.
- 37. Профессиональные знания.
- 38. Умение, навыки. Компетентность.
- 39. Ответственность. Личные характеристики.
- 40. Физические данные, умственные способности,
- 41. Специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптированность, мотивированность,
- 42. Профориентированность и инновационность личности.

- 1. Занятость как социально-экономическое явление.
- 2. Группы занятых по роду (сфере) деятельности.
- 3. Подгруппы занятых в экономике по способу вовлечения в трудовую деятельность.
- 4. Группы занятого населения в соответствии с Международным классификатором статуса занятости.
- 5. Принципы занятости.
- 6. Система регулирования занятости.
- 7. Стратегические цели политики занятости.
- 8. Федеральный и региональный уровень государственной политики занятости.

- 9. Виды занятости.
- 10. Формы занятости.
- 11. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения.
- 12. Безработица.
- 13. Фрикционная безработица.
- 14. Структурная безработица.
- 15. Циклическая, или спросодефицитная безработица.
- 16. Классификация безработицы по степени учета и охвату экономики, по составу безработных, по характеру проявления.
- 17. Естественная безработица.
- 18. Методика определения численности безработных Международной организации труда.
- 19. Показатели, характеризующие безработицу.
- 20. Потоки безработицы.
- 21. Социально-экономические последствия безработицы.
- 22. Необходимость проведения политики занятости.
- 23. Основные направления политики занятости и минимизации последствий безработицы.
- 24. Направления государственного регулирования рынка труда (стимулирование роста занятости; подготовка и переподготовка рабочей силы, содействие найму рабочей силы, о социальное страхование безработицы).
- 25. Косвенное регулирование рынка труда.
- 26. Центры занятости населения, их функции.
- 27. Статус безработного.
- 28. Роль мобильности трудовых ресурсов в рыночной экономике.
- 29. Межфирменная мобильность, её факторы.
- 30. Отраслевая мобильность рабочей силы.
- 31. Факторы отраслевого спроса на труд.
- 32. Территориальная мобильность рабочей силы.
- 33. Внутренняя и внешняя, постоянная и временная миграция.
- 34. Факторы принятия решения о миграции. Влияние на рынки труда.
- 35. Суть социального партнерства.
- 36. Принципы и функции социального партнерства. Уровень переговоров.
- 37. Формы социального партнерства.
- 38. Роль государства в социальном партнерстве.
- 39. Российская модель социального партнерства.
- 40. Роль профсоюзов на рынке труда.
- 41. Профсоюзы, как представитель работников в социальном партнерстве.
- 42. Элементы государственного регулирования трудовых отношений.
- 43. Государственное перераспределение доходов в обществе.
- 44. Роль бюджета в перераспределении доходов.
- 45. Социальное страхование.
- 46. Международная организация труда. Стратегические задачи Международной организации труда.

Критерии оценки

Компетенции, индикаторы	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
----------------------------	--	-----------------------------

	-	
ПК-1	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос,	
ПК-1.1 ПК-1.2	показана совокупность осознанных знаний по дисциплине,	
ПК-1.3	доказательно раскрыты основные положения вопросов; в	
ПК-1.4	ответе прослеживается четкая структура, логическая	
ПК-1.5	последовательность, отражающая сущность раскрываемых	
ПК-1.6	понятий, теорий, явлений. Знание по предмету	20, 20, 5
	демонстрируется на фоне понимания его в системе данной	20-30 б.
ПК-2	науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен	
ПК-2.1 ПК-2.2	литературным языком с использованием современной	
ПК-2.2	гистологической терминологии. Могут быть допущены	
1111 2.10	недочеты в определении понятий, исправленные студентом	
ПК-3	самостоятельно в процессе ответа.	
ПК-3.1	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос,	
ПК-3.2	показано умение выделить существенные и несущественные	
ПК-3.3 ПК-3.4	признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко	
11K-3.4	структурирован, логичен, изложен литературным языком с	10-19 б.
ПК-4	использованием современной гистологической терминологии.	10-19 0.
ПК-4.1	•	
ПК-4.2	Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные	
ПК-4.3	ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	
ПК-4.4	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ.	
	Логика и последовательность изложения имеют нарушения.	
	Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении	
	терминов. Студент не способен самостоятельно выделить	1-9 б.
	существенные и несущественные признаки и причинно-	
	следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение	
	раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое	
	оформление требует поправок, коррекции.	
	Ответ представляет собой разрозненные знания с	
	существенными ошибками по вопросу. Присутствуют	
	фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не	
	осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими	
	объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация	
	и доказательность изложения. Речь неграмотная,	
	терминология не используется. Дополнительные и	0 б.
	уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции	
	ответа студента.	
	или	
	Ответ на вопрос полностью отсутствует	
	или	
	Отказ от ответа	
	O ILINO OI OIDVIW	

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	Зачет, экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-1.5; ПК-1.6; ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3; ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-3.; ПК-4.1; ПК-4.2; ПК-4.3; ПК-4.4

Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.	
Субъекты, на которых	студенты 2 и 3 курса бакалавриата	
направлена процедура		
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии	
Требования к помещениям и	-	
материально-техническим		
средствам		
Требования к банку оценочных	-	
средств		
Описание проведения	Экзамен принимается в устной форме по билетам. Экзаменационный	
процедуры	билет по дисциплине включает три теоретических вопроса. Время на	
	подготовку – 1 астрономический час.	
	Зачет по дисциплине проводится в форме собеседования по вопросам	
	СРС и результатам защиты контрольных работ.	
Шкалы оценивания	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.	
результатов		
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать	
	min. 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену.	

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

		дисциплины			
№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	Библиоте ка ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпля ров	Электронн ые издания: точка доступа к ресурсу (наименова ние ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количе ство студент ов
		Основная литература			
1	Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. — Москва: Дашков и К°, 2018. — 304 с.: ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — Библиогр.: с. 260-261. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст: электронный.	Рек.ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления» в качестве учебника для студентов ВУЗов, обучающихся по направлению подготовки «Экономика»		https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=496161	15
		Дополнительная литература			
1	Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов : [12+] / Е. Ф. Винокуров. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 86 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. — ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст : электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=602218	15
2	Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие: [16+] / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. — Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. — 149 с.: схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — Библиогр.: с. 141-143. — ISBN 978-5- 4475-3616-9. — DOI 10.23681/258905. — Текст: электронный.			https://bibliocl ub.ru/index.ph p?page=book &id=258905	15

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1

С.айтектрине аврине рогрудонно-обрановане ойна варила «Medodle Элентрининой федероров. URL: https:///moiodle.de.go.uru/

- 3. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/ официальный сайт
- 4. 5. КонсультантПлюс : справ. правовая система. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru официальный сайт

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA — 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 Digital Progector — 1 шт. Экран Projecta SlimScreen — 1 шт. Аудиторная доска — 1 шт. Стол — 15 шт. Стул - 30 — шт. Стул преподавателя — 1 шт. Стул преподавателя — 1 шт.
2.	Подготовка к СРС	Кабинет для СРС № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический – 1 шт. Шкаф двустворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул – 6 шт.

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

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайдпрезентаций), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством СДО Moodle.

- 10.2. Перечень программного обеспечения
 - Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).
- 10.3. Перечень информационных справочных систем
 - СПС «Гарант», СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 Экономика труда

	Б1.В.0/ Экономика труда				
Учебный год	Внесенные изменения	Преподаватель (ФИО)	Протокол заседания выпускающей кафедры(дата,номер), ФИО зав.кафедрой, подпись		

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.