



**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, конфуцианско-даосистская 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**

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.1 Понимает место России в мировой истории, интерпретирует общее и особенное в историческом развитии России УК-5.2 Осознает историчность и контекстуальность социальных феноменов, явлений и процессов УК-5.3 Имеет представление о социально значимых проблемах, явлениях и процессах 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</p>	<p><i>Знать:</i> -структуру и состав современного культурологического знания, последовательность культурно-исторических типов, методы культурологических исследований, основные понятия культурологии, место и роль России в мировой культуре. <i>Уметь:</i> - применять навыки культурологического анализа. <i>Владеть:</i> - способностью использования культурологических знаний на практике; - культурой мышления, пользоваться способностями к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения.</p>

	<p>црупп УК-5.6 Проявляет толерантное отношение к многообразию культурных форм самоопределения человека, к историческому наследию, культурным и религиозным традициям народов и социальных групп</p>	
--	--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

### 1.4. Язык преподавания: русский.

**2. Объем дисциплин 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:

Код и название дисциплины по учебному плану		<b>Б1.В.01 Культурология</b>	
Курс изучения		2	
Семестр(ы) изучения		4	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)		Зачет	
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	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО <sup>1</sup> , в часах	
<b>Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):</b>	26		
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	8		
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:			
- семинары (практические занятия, коллоквиумы т.п.)	16		
- лабораторные работы			
- практикумы			
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	2		
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)</b>	46		
<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>			

<sup>1</sup>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 темам и видам учебных занятий

	Всего часов	Контактная работа, в часах								Часы СРС	
		Лекции	из них с применением ЭО и ДОГ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОГ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОГ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОГ		КСР (консультации)
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 дисциплине

### СодержаниеСРС

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудоемкость (в часах)	Формы и методы контроля
1.	Предмет культурологи (Тема 1)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	6	Практическое занятие, тестирование
2.	Сущность и функции культуры (Тема 2)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	6	Практическое занятие, тестирование
3.	Типология культур (Тема 3)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	6	Практическое занятие, тестирование
4.	Индо-буддийский, арабо-исламский типы культуры. Конфуцианско-даосистская культура. (Тема 4)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	7	Практическое занятие, тестирование
5.	Основные черты европейской культуры (Тема 5)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	7	Практическое занятие, тестирование
6.	Основные черты и этапы развития Российского типа культуры (Тема 6)	Подготовка к практическому занятию Выполнение аттестационной работы	7	Практическое занятие, тестирование
7.	Культура инженерной деятельности (Тема 7)	Подготовка к практическому занятию	7	Конспект лекций
	Итого за 4 семестр		46	
	Всего часов		46	

Аттестационная работа проверяет 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.
  - Е) 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, профессионально-значимых 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 процессе 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 изучения 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:

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

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

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

		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:

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, 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	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, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Наличие грифа, вид грифа	НБ СВФУ, кафедральная библиотека и кол-во экземпляров	Электронные издания: точка доступа к ресурсу (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
1.	Культурология:учебник и практикум для вузов / Ю.Н.Солонин. – 3-е испр. и доп. – М.:Издательство Юрайт,2022. – 503 с.	Рекомендовано Учебно-методическим отделов высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по всем направлениям		<a href="https://urait.ru/viewer/kulturologiya-488559#page/1">https://urait.ru/viewer/kulturologiya-488559#page/1</a>	20
2.	Культурология:учебник и практикум для вузов / Н.Г.Багдасарян. – 3-е изд.переаб. и доп. – М.:Издательство Юрайт,2022. – 410 с.	Рекомендовано Учебно-методическим отделов высшего образования в качестве учебника и практикума для студентов высших учебных заведений, обучающихся по всем направлениям		<a href="https://urait.ru/viewer/kulturologiya-488585#page/1">https://urait.ru/viewer/kulturologiya-488585#page/1</a>	20
3.	Культурология: учебник для вузов/В.М.Дианова, Ю.Н.Солонин. – 4-е изд.перераб.и доп. – М.:Издательство Юрайт, 2022. - 471	Рекомендовано Учебно-методическим отделов высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям		<a href="https://urait.ru/viewer/istoriya-kulturologii-488726#page/2">https://urait.ru/viewer/istoriya-kulturologii-488726#page/2</a>	20
<b>Дополнительная литература</b>					

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.Марковой.- 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> ООО "РУНЭБ" [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
- 4) ЭБС Университетская библиотека онлайн. №66-01/22 от 24.01.2022 г. ООО «Современные цифровые технологии" [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
- 5) Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий. №336-П/2345-12/21 от 20.12.2021 г. ООО "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)	<u>Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий:</u> Доска – (1 шт); Комплект мебели – (25 шт); Стол 1-гумбовый (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) <u>Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий:</u>	<u>Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий:</u> 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	<u>Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий:</u> Стеллаж 2-сторонний металлический (1 шт.) Компьютер в комплекте Пентиум 4 (монитор

		самостоятельной работы (ауд. № 402)	19") (5 шт.) Стол (6 шт.) Стул (6 шт.) 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 слайд-презентаций, 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 Security 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).

Microsoft (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 ООО «Люцман». Срок действия документа: бесрочная (копия).

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

### 10.3. Перечень информационных справочных систем

Не используются.



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

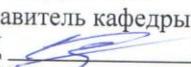
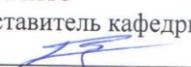
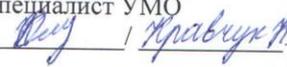
**Б1.В.02 Экономика предприятия**

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 социально-гуманитарных дисциплин, e-mail: [dm.blaivas@svfu.ru](mailto:dm.blaivas@svfu.ru)

<p>РЕКОМЕНДОВАНО                  Представитель кафедры                  ЭиСГД                   /Д.М. Блайвас/                   Заведующий кафедрой                  ЭиСГД                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № 14                  от «06» 05 2022 г.</p>	<p>ОДОБРЕНО                  Представитель кафедры                   /Д.М. Блайвас/                  Заведующий кафедрой                  ЭиСГД                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № 14                  от «06» 05 2022 г.</p>	<p>ПРОВЕРЕНО                  Нормоконтроль в составе                  ОПОП пройден                  Специалист УМО                    «23» 05 2022 г.</p>
<p>Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП                  Председатель УМС                   протокол УМС № 1 от «06» 05 2022 г.</p>		<p>Зав. библиотекой                    «23» 05 2022 г.</p>

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 основах функционирования предприятия, как основного хозяйствующего субъекта рыночной экономики.

**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 к разработке тарифно-квалификационной системы (ПК-1.2); способен к разработке норм труда (ПК-1.4); способен к применению норм труда (ПК-1.6).	<b>Знать:</b> 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.
Способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников (ПК-2)	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2)	<b>Уметь:</b> рассчитывать, анализировать и интерпретировать показатели деятельности предприятия; определять показатели обеспеченности трудом, производительности труда, оплаты труда;

		<p>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.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой расчета основных показателей, характеризующих работу предприятия; методикой анализа трудовых показателей; навыками расчетов по определению заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда.</p>
--	--	---

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.02	Экономика предприятия	3, 4	Б1.О.15.01 Микроэкономика Б1.О.08 Экономика	Б1.В.07 Экономика труда Б1.В.04 Организация и 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 дисциплин 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. 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/экзамен	
Курсовая работа, семестр выполнения	4	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	9 ЗЕТ	
<b>Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:</b>	<b>324 (108+216)</b>	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО <sup>1</sup> , в часах
<b>Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):</b>	<b>75 (36+39)</b>	-
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 и т.п.)	33 (17+16)	-
В т.ч. практическая подготовка	33	
- лабораторные работы	-	-
- практикумы	-	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	9 (2+7)	
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)</b>	<b>177 (36+141)</b>	
<b>№3. Количество часов на экзамены</b>	<b>72 (36+36)</b>	

<sup>1</sup>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 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	
<b>3 семестр</b>										
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 на предприятии	17	4		4					1	8
Экзамен	36									36
<b>Всего 1 семестр:</b>	<b>108</b>	<b>17</b>		<b>17</b>					<b>2</b>	<b>36+36</b>
<b>4 семестр</b>										
Тема 6. Себестоимость продукции. Прибыль и рентабельность	29	4		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 эффективности хозяйственной деятельности предприятия.	29	4		4					1	20
Курсовая работа	43								2	41
Экзамен	36									36
<b>Всего 2 семестр:</b>	<b>216</b>	<b>16</b>		<b>16</b>					<b>7</b>	<b>141+36</b>

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

#### 4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы<sup>2</sup> обучающихся по дисциплине

##### 4.1. Содержание СРС

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

<sup>2</sup>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. Экономическая эффективность инвестиций.	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	20	Аттестационная работа 4 (расчетные задания четвертого семестра №№3-4)
16	Тема 10. Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия.	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	20	Аттестационная работа 5 (тест)
17	Курсовая работа	Выполнение курсовой работы	41	Защита курсовой 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 – ставится 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 – ставится 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 аттестационной 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

$B = M_o * (B/OKЗ)$ ,

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

$B$  – количество правильно выполненных заданий;

$OKЗ$  – 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

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа	45	5ар x 14 б= 70 б	
	<b>Итого баллов для допуска к экзамену</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	

2 семестр

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа	45	5ар x 14 б= 70 б	
	<b>Итого баллов для допуска к экзамену</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	

Курсовой проект

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Выполнение расчетов (применяемая методика, отсутствие ошибок, наличие выводов)	32 б.	50 б.	
2	Оформление пояснительной записки	13 б.	20 б.	
3	<b>Количество баллов для допуска к защите (min-max)</b>	<b>45 б.</b>	<b>70 б.</b>	
4	Доклад по выполненному проекту	-	15 б.	
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	
	<b>Количество баллов на защите</b>	<b>0</b>	<b>30 б.</b>	

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

### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
<b>ПК-1</b> ПК-1.2 ПК-1.4 ПК-1.6  <b>ПК-2</b> ПК-2.2	<b>Знать:</b> 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. <b>Уметь:</b> 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. <b>Владеть:</b> методикой расчета основных показателей,	Высокий	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 лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.	отлично
		Базовый	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 лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности	хорошо

<p>характеризующих работу предприятия; методикой анализа трудовых показателей; навыками расчетов по определению заработной платы работника, фонда оплаты труда, производительности труда.</p>		или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.	
	Минимальный	<p>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 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.</p>	удовлетворительно
	Не освоены	<p>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. В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок. или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа</p>	неудовлетворительно

## 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 ФПП.
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 деятельности 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**

<b>Компетенции</b>	<b>Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания</b>	<b>Количество набранных баллов</b>
<b>ПК-1</b> ПК-1.2 ПК-1.4 ПК-1.6	<p>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.</p>	20-30 б.
<b>ПК-2</b> ПК-2.2	<p>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.</p>	10-20 б.
	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения.</p>	5-10 б.

	<p>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.</p>	
	<p>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. <i>Или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа</p>	<p>0-4 б.</p>

### 6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

<b>Характеристики процедуры</b>	
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<sup>3</sup>

№	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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
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 образования в качестве учебника для подготовки бакалавриата направления Экономика		<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684273">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684273</a>	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 «Государственный университет управления» в качестве учебника для бакалавриата направления Экономика		<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496094">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496094</a>	15
<b>Дополнительная учебная литература</b>					
3	Производственный менеджмент : учебное пособие / С. Ю. Ягудин, М. М. Романова, С. А. Орехов, В. И. Кузнецов. – Москва : Евразийский открытый институт,			<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90462">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90462</a>	15

<sup>3</sup> 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				
Методические 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]. - <i>ТИ (ф) СВФУ, 2015..</i>		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 DigitalProjector 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	СРС	Помещение для самостоятельной работы для всех дисциплин (модулей), курсов, практик, научно-исследовательских 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 дисциплине<sup>4</sup>

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. Перечень программного обеспечения

-Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).

### 10.3. Перечень информационных справочных систем

СПС «Консультант Плюс».

## **ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

---

<sup>4</sup>В 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 с использованием электронного офиса или оболочки) и т.п.



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  
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.и.ст.н., доцент кафедры ЭиСГД, e-mail: eisgd2012@yandex.ru

РЕКОМЕНДОВАНО Представитель кафедры ЭиСГД  /Д.М. Блайвас/ И.о. зав. кафедрой ЭиСГД  Т. А. Ахмедов/ протокол № 14 от « 6 » 05 2022 г.	ОДОБРЕНО Представитель кафедры ЭиСГД  /Д.М. Блайвас/ И.о. зав. кафедрой ЭиСГД  Т. А. Ахмедов/ протокол № 14 от « 6 » 05 2022 г.	ПРОВЕРЕНО Нормоконтроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО  /Л.И.Саввинова/ «23» 05 2022 г.
Рекомендовано к утверждению в составе ОП Председатель УМС  Л.А. Яковлева/ протокол УМС № 14 от «16» 05 2022 г.	Зав. библиотекой  /Н.С. Булгатова/ «18» 05 2022 г.	

Нерюнгри, 2022

**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 влияют 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 предприятия. 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 регулирования труда женщин. Особенности регулирования труда молодежи. Дисциплина труда и методы ее обеспечения. Дисциплинарная ответственность. Особенности регулирования труда молодежи. Особенности регулирования 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**

Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1- способен осуществлять деятельность в области организации и нормирования труда	ПК-1.1-способен к разработке системы организации труда	<i>знать</i> практику применения трудового законодательства Российской Федерации (ПК-1.1); <i>уметь</i> разрабатывать внутренние нормативно-правовые документы в сфере труда (ПК-1.1); <i>владеть</i> навыками работы с методическими и нормативными документами в сфере трудовых правоотношений (ПК-1.1).
	ПК-1.2- способен к разработке тарифно-квалификационной системы	<i>знать</i> методы оценки сложности рабочих мест, профессий, должностей с учетом условий труда(ПК-1.2); <i>уметь</i> проводить анализ трудовых процессов на предприятии, разрабатывать нормы труда(ПК-1.2);

		<i>владеть</i> навыками профессиональной аргументации при раз боре стандартных ситуаций в сфере организации труда (ПК-1.2);
	ПК-1.4- способен к применению норм труда	<i>знать</i> : теоретические основы применения нормы трудового законодательства (ПК-1.4); <i>уметь</i> : избирать из массива правовых норм соответствующие нормы применительно к конкретной ситуации (ПК-1.4); <i>владеть</i> : 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	<i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.6) <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.6). <i>владеть</i> : навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.).
ПК-2- способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников	ПК-2.2-способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда	<i>знать</i> основу нормативных актов в системе оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); <i>уметь</i> формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2); <i>владеть</i> юридической техникой, навыками разработки нормативных правовых актов в соответствие с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2)
	ПК-2.3- способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	<i>знать</i> 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); <i>уметь</i> 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) <i>владеть</i> навыками разработки системы 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 дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			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 компетенции, полученные в среднем общеобразовательном учебном 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 Трудовое право	
Курс изучения	4	
Семестр(ы) изучения	7,8	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен/экзамен	
Контрольная работа, семестр выполнения	Контрольная работа -7,8	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	10 ЗЕТ	
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	360	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением 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, коллоквиумы т.п.)		-
В т.ч. практическая подготовка	32	
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	11	-
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)</b>	213	

<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>	72
---	----

**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	
Предмет, методы, цели и задачи курса «Трудовое право»	10	2								8
Трудовое право как самостоятельная 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 трудового договора	10	2								8
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9			2						7
Рабочее время и время отдыха	11	2							1	8
Оплата труда, нормирование труда	9			2						7

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

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц	6									6
Особенности регулирования труда дистанционных работников	7	2							1	4
Оплата труда, нормирование труда	5									5
Гарантии и компенсации	5									5
Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников	6		2							4
Дисциплина труда и материальная ответственность сторон трудового договора	6	2								4
Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсации	6		2							4
Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	6	2								4
Особенности регулирования труда работников являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства	9		2						1	6
Особенности регулирования труда педагогических работников	6		2							4
Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	6	2								4
Контроль	36									
<b>Итого за VIII семестр</b>	144	14		14					4	76
<b>Итого за год</b>	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 занятости 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 выполняемой 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.** Охрана труда.

Охрана труда по Трудовому кодексу РФ – 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 РФ 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 РФ, 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 глава 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-ФЗ «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 труда 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 занятости 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 выполняемой 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 расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных 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 процессе*

Раздел дисциплины	Семестр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Правовое регулирование обеспечения занятости населения	7,8	лекция	5
Заключение, изменение и расторжение трудового договора		семинар	5
Оплата труда, нормирование труда		лекция	5
Гарантии и компенсации		семинар	4
Гарантии и компенсации для отдельных категорий работников		лекция	5

Дисциплина труда и материальная ответственность сторон 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	Трудоемкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Социальное партнерство в сфере труда	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.СРС)
2	Правовое регулирование обеспечения занятости населения	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.СРС)
3	Трудовой договор	Подготовка к семинарскому занятию	27	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.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 семинарских заданий, написание доклада (внеауд.СРС)

	работодателя			уд.СРС)
4	Трудовые споры и порядок их разрешения	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.СРС)
5	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Подготовка к семинарскому занятию	28	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.СРС)
6	Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	Подготовка к семинарскому занятию	26	Выполнение семинарских заданий, написание доклада (внеауд.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. Регулирование 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** – ставится 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 I(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 (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание	
				Испытания / Формы СРС
Работа на практических занятиях	7ПЗ*1=7	7ПЗ*3=21	7ПЗ*5=35	семь семинаров
Текущий контроль: Посещение лекции	10	5	10	Конспекты лекции
Контрольная работа	25	9	25	письменно
Сдачи СРС	171	10		Устно, письменно
<b>Итого:</b>	213	45	70	

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

#### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-1.1-способен к разработке системы организации труда	<i>знать</i> практику применения трудового законодательства Российской Федерации(ПК-1.1); <i>уметь</i> разрабатывать внутренние нормативно-правовые документы в сфере труда (ПК-1.1); <i>владеть</i> навыками работы с методическими и нормативными документами в сфере трудовых правоотношений (ПК-1.1).	Высокий	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине Трудовое право, доказательно раскрыты основные элементы вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе юридической науки и	отлично
ПК-1.2- способен к разработке тарифно-квалификационной системы	<i>знать</i> методы оценки сложности рабочих мест, профессий, должностей с			

	<p>учетом условий труда(ПК-1.2);  <i>уметь</i> проводить анализ трудовых процессов на предприятии, разрабатывать нормы труда(ПК-1.2);  <i>владеть</i> навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере организации труда (ПК-1.2);</p>		<p>междисциплинарных связей. Ответ изложен грамотно с использованием современной юридической терминологии. Могут быть допущены неточности в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p>	
ПК-1.4- способен к применению норм труда	<p><i>знать</i>: теоретические основы применения нормы трудового законодательства (ПК-1.4);  <i>уметь</i>: избирать из массива правовых норм соответствующие нормы применительно к конкретной ситуации (ПК-1.4);  <i>владеть</i>: навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.4).</p>	Базовый	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ нормативно структурирован, логичен, изложен грамотно с использованием доступной юридической терминологии. Могут быть допущены 1-2 несоответствие или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p>	хорошо
ПК-1.6- способен к применению норм труда	<p><i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.6)  <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.6).  <i>владеть</i>: навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.6).</p>	Минимальный	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Допущены грубые ошибки в раскрытии темы. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение</p>	удовлетворительно
ПК-2.2-способен	<p><i>знать</i> основу норма</p>			

<p>разработать систему оплаты и материального стимулирования труда</p>	<p>тивных актов в сфере оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); <i>уметь</i> формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2); <i>владеть</i> юридической техникой, навыками разработки нормативных правовых актов в соответствии с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2). <i>знать</i> 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); <i>уметь</i> анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации анализировать формы материального стимулирования, анализировать уровень оплаты труда по соответств</p>		<p>обобщенных знаний в сфере трудового законодательства не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>	
<p>ПК-2.3- способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда</p>	<p>тивных актов в сфере оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); <i>уметь</i> формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2); <i>владеть</i> юридической техникой, навыками разработки нормативных правовых актов в соответствии с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2). <i>знать</i> 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); <i>уметь</i> анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации анализировать формы материального стимулирования, анализировать уровень оплаты труда по соответств</p>	<p>Не освоены</p>	<p>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, юридическая терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.</p>	<p>неудовлетворительно</p>

	<p>ующим профессиональным квалификациям анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда (ПК-2.3)</p> <p><i>владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда, навыками внедрения системы оплаты труда, навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.3)</p>			
--	---	--	--	--

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. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету на предприятии.
6. Сроки расследования несчастных случаев.
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:**

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

ПК-1.2	Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной юридической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	
ПК-1.4 ПК-1.6	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 юридической терминологии в сфере трудового права. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	16-25 б.
ПК-2.2 ПК-2.3	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 причинно-следственные связи, излагает не юридической терминологией. В ответе отсутствуют выводы.	6-15 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, правовая терминология в сфере трудового законодательства не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Или ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	0 - 5б.

### 6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
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, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. <a href="#">Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.</a>
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 4 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Зимняя и летняя экзаменационная 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	На основе БРС
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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
Основная литература					
1	Желтов О. Б. Трудовое право. Учебник.- М.: Флинта, 2019. – 439с.	МОиН РФ	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=103497">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=103497</a>	-	15
2	Потапова А.А. Трудовое право. Учебник. М. Проспект, 2019. - 151с.	МО и Н РФ	<a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=2769858sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=2769858sr=1</a>	-	15
Дополнительная литература					
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
9	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. Академия, 2018-286 с.,	есть	4	-	15
11	Конституция Российской Федерации М. Норма, 2016-48с.,	есть	3	-	15
12	Трудовой кодекс Российской Федерации М. Закон и порядок, 2020-128с.,	есть	3	-	15
13	Сборник законов РФ. М., 2019-536 с.,	есть	2	-	15
14	Магницкая, Е. В. Трудовое право / Е. В. Магницкая, Е. Н. Евстигнеев. - 2-е изд, перераб. и доп. - Санкт-Петербург: питер, 2020. - 223 с.	есть	1	-	15

**Периодические издания**

Не используются

**Методические разработки вуза**

1	Ахмедов Т.А. Правоведение: учебно-методическое пособие для студентов педагогических и инженерных специальностей очной формы обучения. – Нерюнгри, 2009. 28с	УМС ТИ(Ф)СВ ФУ	50		15
2	Ахмедов Т.А. Юриспруденция, часть I: учебно-методическое пособие для студентов гуманитарных направлений подготовки и специальностей очной и заочной формы обучения. – Нерюнгри, 2017. 62с	УМС ТИ(Ф)СВ ФУ	50		15
3	Ахмедов Т.А. Юриспруденция, часть II: учебно-методическое пособие для студентов гуманитарных направлений подготовки и специальностей очной и заочной формы обучения. – Нерюнгри, 2018. 56с	УМС ТИ(Ф)СВ ФУ	50		15

**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 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.



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  
дисциплине**

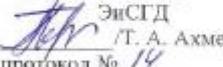
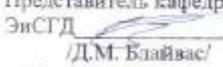
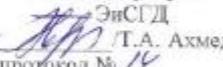
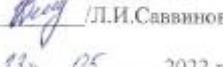
**Б1.В.04 Организация и нормирование труда  
для программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.01 «Экономика»**

**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@yandex.ru

<b>РЕКОМЕНДОВАНО</b> Представитель кафедры ЭиСГД  /Д.М. Блайвас/ И.о. зав. кафедрой ЭиСГД  /Т. А. Ахмедов/ протокол № 14 от « 6 » 05 2022 г.	<b>ОДОБРЕНО</b> Представитель кафедры ЭиСГД  /Д.М. Блайвас/ И.о.зав. кафедрой ЭиСГД  /Т.А. Ахмедов/ протокол № 14 от « 6 » 05 2022 г.	<b>ПРОВЕРЕНО</b> Нормоконтроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО  /Л.И.Саввинова/ « 23 » 05 2022 г.
Рекомендовано к утверждению в составе ОП Председатель УМС  /Л.А. Яковлева/ протокол УМС № 16 от « 26 » 05 2022 г.		Заа. библиотечной  /Н.С. Булгатова/ « 18 » 05 2022 г.

Нерюнгри, 2022

**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 и 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 результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1-способен осуществлять деятельность в области организации и нормирования труда	ПК-1.1-способен к разработке тарифно-квалификационной системы	<i>знать</i> методы оценки сложности рабочих мест, профессий, должностей с учетом условий труда(ПК-1.1); <i>уметь</i> проводить анализ трудовых процессов на предприятии, разрабатывать нормы труда(ПК-1.1); <i>владеть</i> навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере организации труда (ПК-1.1);
	ПК-1.2-способен к проведению исследований трудовых процессов	<i>знать</i> их влияния на организацию труда(ПК-1.2); <i>уметь</i> использовать общие и социологические методы анализа информации в сфере трудовой деятельности (ПК-1.2); <i>владеть</i> навыками использования методов нормирования труда(ПК-1.2);
	ПК-1.3-способен к разработке норм труда	<i>знать</i> основы научной организации и нормирования труда(ПК-1.3); <i>уметь</i> проводить анализ рабочих мест, выявлять

		проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения(ПК-1.3); <i>владеть</i> навыками разработки организационной структуры(ПК-1.3);
	ПК-1.4-способен к применению норм труда	<i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.4) <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.4). <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.4).
	ПК-1.5-способен к разработке организационно - штатной структуры	<i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки организационно-штатной структуре (ПК-1.5) <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять причины потери штатной единицы (ПК-1.5). <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере организационно-штатной структуры и связанных с ними отношений (ПК-1.5).
	ПК-1.6- способен к применению норм труда	<i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.6) <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.6). <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.6).
ПК-2-способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников	ПК-2.1-способен провести мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования	<i>знать</i> основные методы мониторинга рынка труда, формы оплаты труда и материального стимулирования, состав и формирование социального пакета(ПК-2.1); <i>уметь</i> анализировать и оценивать рынок труда, формы показателей, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда и материального стимулирования (ПК-2.1); <i>владеть</i> методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера (ПК-2.1).
	ПК-2.2-способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда	<i>знать</i> основу нормативных актов в системе оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); <i>уметь</i> формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2); <i>владеть</i> юридической техникой, навыками

		разработки нормативных правовых актов в соответствие с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2)
	ПК-2.3- способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	<i>знать</i> 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); <i>уметь</i> 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) <i>владеть</i> 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 планировать численность персонала и расходы на персонал	ПК-3.1-способен планировать, корректировать и вести контроль исполнения бюджета расходов на персонал	<i>знать</i> порядок тарификации работ и рабочих; порядок установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате (ПК-3.1); <i>уметь</i> анализировать и систематизировать финансово-экономическую информацию по бюджетному планированию; работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям(ПК-3.1); <i>владеть</i> методами корректировки исполнения бюджета расходов на персонал (ПК-3.1).
	ПК-3.2-способен планировать и контролировать выполнение показателей по труду	<i>знать</i> порядок расчета стимулирующих выплат; порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда (ПК-3.2); <i>уметь</i> использовать технологии бюджетирования(методы планирования, прогнозирования и стоимостной оценки расходов на персонал); анализировать состояние расходов на персонал в рамках утвержденного бюджета организации(ПК-3.2); <i>владеть</i> методами учета и анализа экономических показателей(ПК-3.2).
	ПК-3.3-способен планировать, корректировать и вести контроль исполне	<i>знать</i> : структуру сводного бюджета, состав операционных и финансовых бюджетов предприятия, а также порядок их разработки(ПК-

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

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			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)):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.04 Организация и нормирование труда	
Курс изучения	3,4	
Семестр(ы) изучения	6,7	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен/экзамен	
Контрольная/курсовая работа, семестр выполнения	6,7	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	15 ЗЕТ	
<b>Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:</b>	540	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО <sup>1</sup> , в часах
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	42/45=87	-
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	16/18=35	-
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	-	-
- семинары (практические занятия, коллоквиумы т.п.)		-
В т.ч. практическая подготовка	16/18=35	
- лабораторные работы	-	-
- практикумы	-	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	10/9=19	-
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)</b>	210/171=381	
<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>	36/36=72	

<sup>1</sup>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 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)
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 норм и нормативов по труду	32	2		2						2	26
Тема 4. Структура затрат рабочего времени	30	2		2							26
Тема 5. Эволюция трудовых теорий и формы организации труда	33	2		2						2	27
Тема 6. Организация рабочего 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	36										
<b>Итого за VI семестр</b>	<b>288</b>	<b>16</b>		<b>16</b>						<b>10</b>	<b>210</b>
Тема 9. Методы исследования затрат рабочего времени	29	2		2						2	21
Тема 10. Методы расчета норм труда	25	2		2							21
Тема 11. Нормативные материалы, регламентирующие 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

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

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 трудовых 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, определяют 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-кинорегистрация; 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 бизнес-процессов, маршрутные карты, карты выполнения работ). Определение особенностей проведения работ (правила охраны труда, производственной безопасности, отраслевые или локальные спецификации). Разработка форм для фиксации 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 профессиональным 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*

Раздел дисциплины	Семестр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
<b>Тема 1.</b> Сущность нормирования труда	6,7	лекция	6
<b>Тема 2.</b> Трудовой процесс. Методы и приемы труда.		семинар	7
<b>Тема 3.</b> Организация рабочего места		лекция	6
<b>Тема 4.</b> Методы исследования затрат рабочего времени		семинар	7
<b>Тема 5.</b> Методы расчета норм труда		лекция	6
<b>Тема 6.</b> Эффективность организации труда на предприятии		семинар	7
<b>Тема 7.</b> Методика нормирования отдельных видов работ и категорий персонала		лекция	6
<b>Тема 16.</b> Анализ качества норм в организации		семинар	7
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

#### Содержание СРС

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудоемкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Тема 1. Сущность нормирования труда	Подготовка к практическому занятию	32	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание контрольной работы (внеауд.СРС)
2	Тема 2. Трудовой процесс. Методы и приемы труда.	Подготовка к практическому занятию	32	Анализ теоретического материала, выполнение практическ

				их заданий, написание контрольной работы (внеауд.СРС))
3	Тема 3. Классификация норм и нормативов по труду	Подготовка к практическому занятию	30	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание контрольной работы (внеауд.СРС)
4	Тема 4. Структура затрат рабочего времени	Подготовка к практическому занятию	30	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание контрольной работы (внеауд.СРС)
5	Тема 5. Методы исследования затрат рабочего времени	Подготовка к практическому занятию	50	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание курсовой работы (внеауд.СРС)
6	Тема 6. Методы расчета норм труда	Подготовка к практическому занятию	50	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание курсовой работы (внеауд.СРС)
7	Тема 7. Нормативные материалы, регламентирующие нормирование труда	Подготовка к практическому занятию	50	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание курсовой работы (внеауд.СРС)
8	Тема 8. Организация работ по нормированию труда на предприятии	Подготовка к практическому занятию	52	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание курсовой работы (внеауд.СРС)
9	Тема 9. Методика нормирования отдельных видов работ и категорий персонала	Подготовка к практическому занятию	55	Анализ теоретического материала, выполнение практических заданий, написание 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 неприципиальные 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** – ставится 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 человекоднев, при целодневных потерях - 125 000 человекочасов и при внутрисменными 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 человекоднев, 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 №8** 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  $E_n = 0,1$ , 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.

**3балла** 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 выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)		Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
Испытания / Формы СРС	Время, час			

Работа на практических занятиях	7ПЗ*1=7	7ПЗ*3=21	7ПЗ*5=35	семь семинаров
Текущий контроль: Посещение лекции	10	5	10	Конспекты лекции
Контрольная работа	25	9	25	письменно
Сдачи СРС	168	10		Устно, письменно
<b>Итого:</b>	<b>210</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	

#### 7 семестр

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)		Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания / Формы СРС	Время, час			
1	Практическое занятие	6ПЗ*2=12	6ПЗ*1=24	6ПЗ*3=72	шесть семинаров
2	Подготовка к практическим занятиям	24*0,2=5	6	7	в письменном виде, индивидуальные задания
3	Курсовая работа	154	15	21	письменно
	<b>Итого за 7 семестры</b>	<b>171</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	

#### Курсовая работа

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Изложение материала темы	32 б.	50 б.	письменно
2	Оформление пояснительной записки	13 б.	20 б.	
3	Количество баллов для допуска к защите (min-max)	45 б.	70 б.	
4	Доклад по выполненной работе	-	15 б.	Устно, письменно
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	
6	Количество баллов на защите (min-max)	0 б.	30 б.	

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

#### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-1.1-способен к разработке тарифно-квалификационной системы	<i>знать</i> методы оценки сложности рабочих мест, профессий, должностей с учетом условий труда(ПК-1.1); <i>уметь</i> проводить анализ трудовых процессов на предприятии, разрабатывать нормы труда (ПК-1.1); <i>владеть</i> навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере организации труда (ПК-1.1);	Высокий	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	отлично
ПК-1.2-способен к проведению исследований трудовых процессов	<i>знать</i> их влияния на организацию труда(ПК-1.2); <i>уметь</i> использовать общие и социологические методы анализа информации в сфере трудовой			

ПК-1.3-способен к разработке норм труда	<p>деятельности (ПК-1.2);  <i>владеть</i> навыками использования методов нормирования труда (ПК-1.2);  <i>знать</i> основы научной организации и нормирования труда (ПК-1.3);  <i>уметь</i> проводить анализ рабочих мест, выявлять проблемы организации труда при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения(ПК-1.3);  <i>владеть</i> навыками разработки организационной структуры (ПК-1.3);</p>		системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.	
ПК-1.4-способен к применению норм труда	<p><i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.4)  <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.4).  <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.4).</p>	Базовый	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 лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.	хорошо
ПК-1.5-способен к разработке организационно-штатной структуры	<p><i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки организационно-штатной структуре (ПК-1.5)  <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять причины потери штатной единицы (ПК-1.5).  <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере организационно-штатной структуры и связанных с ними отношений (ПК-1.5).</p>			
ПК-1.6- способен к применению норм труда	<p><i>знать</i> методы анализа трудовых процессов и разработки норм труда(ПК-1.6)  <i>уметь</i> анализировать использование рабочего времени, выявлять потери рабочего времени(ПК-1.6).  <i>владеть:</i> навыками квалифицированного применения нормативных актов в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений (ПК-1.6).</p>	Минимальный	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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют	удовлетворительно
ПК-2.1-способен провести мониторинг рынка труда в части, касающейся оплаты труда и материального стимулирования	<p><i>знать</i> основные методы мониторинга рынка труда, формы оплаты труда и материального стимулирования, состав и формирование социального пакета (ПК-2.1);  <i>уметь</i> анализировать и оценивать рынок труда, формы показателей, характеризующие матер</p>			

<p>ПК-2.2-способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда</p>	<p>иальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда и материального стимулирования (ПК-2.1); <i>владеть</i> методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера (ПК-2.1). <i>знать</i> основу нормативных актов в системе оплаты и материального стимулирования труда в Российской Федерации (ПК-2.2); <i>уметь</i> формулировать и систематизировать правовые нормы в сфере оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2); <i>владеть</i> юридической техникой, навыками разработки нормативных правовых актов в соответствии с системой оплаты и материального стимулирования труда(ПК-2.2) <i>знать</i> системы администрирования 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); <i>уметь</i> 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) <i>владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда, навыками внедрения системы оплаты труда, навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и материального стимулирование труда (ПК-2.3)</p>		<p>выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.</p>	
<p>ПК-2.3-способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда</p>	<p><i>знать</i> системы администрирования 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); <i>уметь</i> 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) <i>владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда, навыками внедрения системы оплаты труда, навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты и материального стимулирование труда (ПК-2.3) <i>знать</i> порядок тарификации работ и рабочих; порядок установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате (ПК-3.1);</p>	<p>Не освоены</p>	<p>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. В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок. <i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа</p>	<p>неудовлетворительно</p>
<p>ПК-3.1-способен планировать, корректировать и вести контроль исполнения бюджета расходов на персонал</p>	<p><i>знать</i> порядок тарификации работ и рабочих; порядок установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате (ПК-3.1);</p>			

<p>ПК-3.2-способен планировать и контролировать выполнение показателей по труду</p>	<p><i>уметь</i> анализировать и систематизировать финансово-экономическую информацию по бюджетному планированию; работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям(ПК-3.1); <i>владеть</i> методами корректировки исполнения бюджета расходов на персонал (ПК-3.1). <i>знать</i> порядок расчета стимулирующих выплат; порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда (ПК-3.2); <i>уметь</i> использовать технологии бюджетирования(методы планирования, прогнозирования и стоимостной оценки расходов на персонал); анализировать состояние расходов на персонал в рамках утвержденного бюджета организации(ПК-3.2); <i>владеть</i> методами учета и анализа экономических показателей (ПК-3.2).</p>			
<p>ПК-3.3-способен планировать, корректировать и вести контроль исполнения бюджета расходов на персонал</p>	<p><i>знать</i>: структуру сводного бюджета, состав операционных и финансовых бюджетов предприятия, а также порядок их разработки(ПК-3.3); <i>уметь</i>: планировать и прогнозировать доходы и расходы, денежный поток компании(ПК-3.3); <i>владеть</i>: методами и инструментами бюджетного планирования(ПК-3.3)</p>			
<p>ПК-3.4-способен планировать и контролировать выполнение показателей по труду</p>	<p><i>знать</i>: порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда(ПК-3.4); <i>уметь</i>: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям(ПК-3.4); <i>владеть</i>: методами определения численности работников организации(ПК-3.4).</p>			

## 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, 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 лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	24-30 б.	
ПК-1.2	В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.		
ПК-1.3	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 лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.		16-23 б.
ПК-1.4	В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.		
ПК-1.5	В практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.		
ПК-1.6	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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	6-15 б.	
ПК-2.1	В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.		
ПК-2.2			
ПК-2.3			

ПК-3.1	<p>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.</p> <p>В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок.</p> <p><i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i> Отказ от ответа</p>	0-5 б.
ПК-3.2		
ПК-3.3		
ПК-3.4		

### 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 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

№	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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
1	Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник [Электронный ресурс] / В.А. Скляревская. - М. : Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052</a>	Гос.университет управления-уполном. учреждение м МО	электронный ресурс	URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052</a>	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: <a href="http://www.iprbookshop.ru/10724">http://www.iprbookshop.ru/10724</a>	-	электронный ресурс	Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/10724">http://www.iprbookshop.ru/10724</a>	15
<b>Дополнительная литература</b>					
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: <a href="http://www.iprbookshop.ru/14073">http://www.iprbookshop.ru/14073</a>	-	электронный ресурс	Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/14073">http://www.iprbookshop.ru/14073</a>	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: <a href="http://www.iprbookshop.ru/1545">http://www.iprbookshop.ru/1545</a>	-	электронный ресурс	Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/1545">http://www.iprbookshop.ru/1545</a>	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: <a href="http://www.iprbookshop.ru/1492">http://www.iprbookshop.ru/1492</a>	-	электронный ресурс	Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/1492">http://www.iprbookshop.ru/1492</a>	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: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=73913">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=73913</a>	-	электронный ресурс	URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=73913">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=73913</a>	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».



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

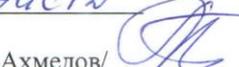
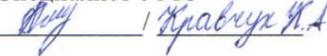
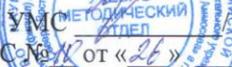
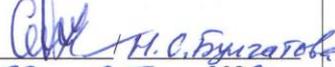
**Б1.В.05 Развитие трудового потенциала**

для программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика труда

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блаивас Д.М., старший преподаватель кафедры Экономики и социально-гуманитарных дисциплин, e-mail: [dm.blaivas@svfu.ru](mailto:dm.blaivas@svfu.ru)

РЕКОМЕНДОВАНО Представитель кафедры ЭиСГД  /Д.М. Блаивас/  Заведующий кафедрой ЭиСГД  /Т.А.Ахмедов/ протокол № 14 от «06» 05 2022 г.	ОДОБРЕНО Представитель кафедры  /Д.М. Блаивас/ Заведующий кафедрой ЭиСГД  /Т.А.Ахмедов/ протокол № 14 от «06» 05 2022 г.	ПРОВЕРЕНО Нормоконтроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО  /Кравчук И.А. «23» 05 2022 г.
Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП Председатель УМС  протокол УМС № 17 от «26» 05 2022 г.	Л.А. Яковлева 05 2022 г.	Зав. библиотекой  /Н.С. Бужгапов «23» 05 2022 г.

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)	<p>Способен к управлению деятельностью по организации и нормированию труда (ПК-4.1)</p> <p>Способен к управлению деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-4.2)</p> <p>Способен к управлению деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов (ПК-4.3)</p> <p>Способен к управлению деятельностью исследованию состояния рынка труда в части, касающейся организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда (ПК-4.4)</p>	<p><b>Знать:</b> основы определения 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.</p> <p><b>Уметь:</b> 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.</p> <p><b>Владеть:</b> технологией кадрового планирования; методами оценки персонала.</p>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.05	Развитие трудового потенциала	7,8	Б1.В.06 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):

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, экзамен	
Контрольная работа, семестр выполнения	8	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	6	
<b>Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:</b>	<b>216 (72+144)</b>	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО, в часах
<b>Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):</b>	<b>83 (38+45)</b>	-
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, консультации)	5 (2+3)	
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)<sup>2</sup></b>	<b>97 (34+63)</b>	
<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>	<b>36 (0+36)</b>	

### 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 часов	Контактная работа, в часах								Часы СРС
		Лекции	из них с применением ЭО и ДОГ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОГ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОГ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОГ	
<b>7 семестр</b>										
Тема 1. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала.	10	2		2						6 (АР, ПР)
Тема 2. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала	14	4		4						6 (АР, ПР)
Тема 3. Трудовой потенциал общества	14	4		4						6 (АР, ПР)
Тема 4. Эффективность использования трудового потенциала экономики	21	6		6					1	8 (АР, ПР)
Тема 5. Постиндустриальное общество и особенности его трудового потенциала	13	2		2					1	8 (АР, ПР)
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>18</b>		<b>18</b>					<b>2</b>	<b>34</b>
<b>8 семестр</b>										
Тема 6. Особенности трудового потенциала организации	17	2		4						11 (АР, ПР)
Тема 7. Обеспечение организации персоналом	20	3		6						11 (АР, ПР)
Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда	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
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>14</b>		<b>28</b>					<b>3</b>	<b>63+36</b>
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, социально-психологическая 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). Планирование 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 параметры 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	Семестр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 1. Роль труда в экономической жизни общества. Понятие трудового потенциала.	7	Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 2. Трудовой потенциал человека, качество трудового потенциала		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 3. Трудовой потенциал общества		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
<b>Итого 7 семестр</b>			<b>8л + 8пр</b>
Тема 6. Особенности трудового потенциала организации	8	Лекция визуализация, дискуссия	
Тема 7. Обеспечение организации персоналом		Лекция визуализация, анализ проблемной ситуации	1л+1пр
Тема 8. Использование трудовых ресурсов. Организация труда		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
<b>Итого 8 семестр</b>			<b>4л + 6пр</b>
<b>Итого:</b>			<b>12 ч. л+ 14 ч. пр</b>

*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**

№	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.  $\alpha$ ,  $\beta$ ,  $\gamma$  – 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 ценных 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

$$Б = Ом * (ВТ/ОКТ),$$

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 – ставится 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 – ставится 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

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа (тест)	30 б.	5 x 10 б.= 50 б.	
2	Семинар	30 б.	5 x 10 б. = 50 б.	
	<b>Итого баллов для получения зачета:</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

##### 8 семестр

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа (тест)	18б.	5 x 5 б.= 25 б.	

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

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

### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

#### Зачет (6 семестр)

Наименование индикатора достижения компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	<b>Знать:</b> основы повышения трудового потенциала населения страны; <b>Уметь:</b> 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. <b>Владеть:</b> технологией кадрового планирования; методами оценки персонала.	Освоено	Даны верные ответы на все или большую часть аттестационных заданий (не менее 60%). В решении расчетных заданий продемонстрировано знание теоретического материала, применены верные методы расчета.	зачено
		Не освоено	Правильно выполнены менее 60% заданий. В невыполненных заданиях допущено непонимание сущности задачи, применялись неправильные методы решения.	незачено

#### Экзамен (7 семестр)

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-4 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	<b>Знать:</b> основы определения 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. <b>Уметь:</b> собрать исходные данные для определения потребности предприятия в персонале; Анализировать бизнес-процессы, планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации; разрабатывать	Высокий	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 философской терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом	отлично

<p>кадровые процедуры найма, оценки, адаптации и обучения персонала; проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала и его изменения.</p> <p><b>Владеть:</b> технологией кадрового планирования; методами оценки персонала.</p>		самостоятельно в процессе ответа.	
	Базовый	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 философской терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	хорошо
	Минимальный	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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.	удовлетворительно
	Не освоены	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. <i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа	неудовлетворительно

## 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 «поточковый» 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*

<b>Компетенции, индикаторы</b>	<b>Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания</b>	<b>Количество набранных</b>
--------------------------------	---	-----------------------------

		<b>баллов</b>
<b>ПК-4</b> ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	<p>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.</p>	20-30 б.
	<p>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.</p>	10-19 б.
	<p>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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>	1-9 б.
	<p>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.</p> <p><i>или</i></p> <p>Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i></p> <p>Отказ от ответа</p>	0 б.

### 6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

<b>Характеристики процедуры</b>	
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 направлена процедура	студенты 3 и 4 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии
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 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 результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
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**

№	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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
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		<a href="https://www.iprbookshop.ru/8616.html">https://www.iprbookshop.ru/8616.html</a>	15
<b>Дополнительная литература</b>					
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.	-		<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=96827">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=96827</a>	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			<a href="https://www.iprbookshop.ru/22644.html">https://www.iprbookshop.ru/22644.html</a>	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.			<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90787">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90787</a>	15

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

1

2. Электронная информационно-образовательная среда «MOODLE» [Электронный ресурс]. URL: <https://moondtech.org.ru/>

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 Projector – 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 двухстворчатый – 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 слайд-презентаций), 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».



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

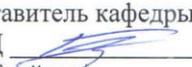
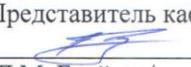
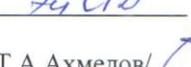
**Б1.В.06 Мотивация и стимулирование труда**

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: [dm.blaivas@svfu.ru](mailto:dm.blaivas@svfu.ru)

<p>РЕКОМЕНДОВАНО                  Представитель кафедры                  ЭиСГД                   /Д.М. Блайвас/</p> <p>Заведующий кафедрой                  ЭиСГД                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № 14                  от «06» 05 2022 г.</p>	<p>ОДОБРЕНО                  Представитель кафедры                    /Д.М. Блайвас/                  Заведующий кафедрой                  ЭиСГД                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № 14                  от «06» 05 2022 г.</p>	<p>ПРОВЕРЕНО                  Нормоконтроль в составе                  ОПОП пройден                  Специалист УМО   /                   «23» 05 2022 г.</p>
<p>Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП                  Председатель УМС                   протокол УМС № 1 от «26» 05 2022 г.</p>		<p>Зав. библиотекой                    «23» 05 2022 г.</p>

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)	<p><b>Знать:</b> 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 условиям выполнения работ; порядок и методы установления оплаты труда на основе аналитической оценки сложности трудовых (технологических) процессов.</p> <p><b>Уметь:</b> устанавливать соответствие тарифных разрядов работников сложности выполняемых работ; осуществлять разработку и внедрение эффективных систем материальной мотивации и оценки деятельности персонала организации.</p> <p><b>Владеть:</b> технологиями управления поведением персонала</p>
Способен организовать оплату труда и материальное стимулирование работников (ПК-2)	<p>Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.2)</p> <p>Способен производить администрирование и контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-2.3)</p>	

		при помощи мотивации и стимулирования трудовой деятельности; методами аналитического ранжирования профессий с построением системы балльных шкал оценки компенсируемых факторов.
--	--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			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):

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, экзамен	
Контрольная работа, семестр выполнения	8	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	6	
<b>Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:</b>	<b>216 (72+144)</b>	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО, в часах
<b>Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):</b>	<b>60 (30+30)</b>	-
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 и т.п.)	27 (14+13)	-
В т.ч. практическая подготовка	27	
- лабораторные работы	-	-
- практикумы	-	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	6 (2+4)	
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)<sup>2</sup></b>	<b>120 (42+78)</b>	
<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>	<b>36 (0+36)</b>	

### 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 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)
<b>8 семестр</b>											
Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	10	2		2							6
Тема 2. Содержательные теории мотивации	12	3		3							6
Тема 3. Процессуальные теории мотивации.	14	3		3							8
Тема 4. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	14	3		3							8
Тема 5. Диагностика существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала	14	3		3							8
Контрольная работа	8									2	6
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>14</b>		<b>14</b>						<b>2</b>	<b>42</b>
<b>9 семестр</b>											
Тема 6. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда	19	2		2							15
Тема 7. Разработка системы оплаты труда	20	2		2							16

(постоянной части заработной платы)											
Тема 8. Разработка переменной части системы оплаты труда	23	3		3							17
Тема 9. Внедрение системы мотивации и оплаты труда. Оценка эффективности новой системы мотивации и оплаты труда	25	4		4						2	15
Тема 10. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	21	2		2						2	15
Экзамен	36										36
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>13</b>		<b>13</b>						<b>4</b>	<b>78+36</b>
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 сравниться 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 KPI, 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 естр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 2. Содержательные теории мотивации	8	Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 3. Процессуальные теории мотивации.		Лекция визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 4. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования		Лекция визуализация, дискуссия	1л+2пр

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

*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

№	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 (тест 1)
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 части заработной платы)	Подготовка к аттестационной работе и семинару	16	Семинар. Аттестационная работа (тест 2)
10	Тема 8. Разработка переменной части системы оплаты труда	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 – ставится, 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

$$Б = Ом * (ВТ/ОКТ),$$

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

ВТ – количество правильно выполненных заданий;

ОКТ – общее количество заданий.

### **4.4. Семинары**

Вопросы для подготовки 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:* владение 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 – ставится 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

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	12 б	20 б	
2	Семинары	30 б	5с x 10 б = 50 б.	
3	Контрольная работа	18 б	30 б.	
	<b>Итого баллов для получения зачета:</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

9 семестр

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	13 б	20 б	
2	Семинар	32 б	5с x 10 б =50 б	
	<b>Итого баллов для допуска к экзамену:</b>	<b>45</b>	<b>70</b>	

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

#### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Зачет (8 семестр)

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

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

### Экзамен (9 семестр)

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
<b>ПК-1</b> ПК-1.2  <b>ПК-2</b> ПК-2.2 ПК-2.3	<p>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 условиям выполнения работ; порядок и методы установления оплаты труда на основе аналитической оценки сложности трудовых (технологических) процессов.</p> <p>Уметь: устанавливать соответствие тарифных разрядов работников</p>	Высокий	<p>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.</p> <p>Ответ изложен литературным языком с использованием философской терминологии.</p> <p>Могут быть допущены недочеты в определении понятий,</p>	отлично

<p>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.</p>		исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	
	Базовый	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 философской терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	хорошо
	Минимальный	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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.	удовлетворительно
	Не освоены	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. <i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа	неудовлетворительно

## 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 КРІ – ключевых индикаторов выполнения. Место КРІ в системе бизнес-процессов; понятие «вес КРІ». Стимулирующее значение вознаграждения работника на базе КРІ.
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*

Компетенции, индикаторы	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
<p><b>ПК-1</b> ПК-1.2</p> <p><b>ПК-2</b> ПК-2.2 ПК-2.3</p>	<p>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.</p>	<p>20-30 б.</p>
	<p>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.</p>	<p>10-19 б.</p>
	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения.</p>	<p>1-9 б.</p>

	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.	
	<p>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.</p> <p><i>или</i></p> <p>Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i></p> <p>Отказ от ответа</p>	0 б.

### 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 направлена процедура	студенты 4 и 5 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии
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 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 результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
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**

№	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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
1	<p>Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, 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.</p>			<p><a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245</a></p>	15
<b>Дополнительная литература</b>					
1	<p>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.</p>			<p><a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601366">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601366</a></p>	15
2	<p>Система КРІ : учебник : [12+] / авт.-сост. 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.</p>			<p><a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=682314">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=682314</a></p>	15

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

1

2. Электронная информационно-образовательная среда «MOODLE» [Электронный ресурс]. URL: <https://moondr.chgou.ru/>

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. 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 двухстворчатый – 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 слайд-презентаций), 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».



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

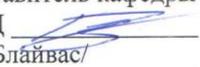
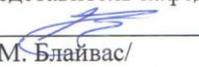
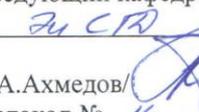
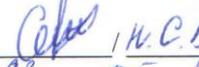
**Б1.В.07 Экономика труда**

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.blaiivas@svfu.ru

<p>РЕКОМЕНДОВАНО                  Представитель кафедры                  ЭиСГД                   /Д.М. Блайвас/                   Заведующий кафедрой                  ЭиСГД                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № <u>14</u>                  от «<u>06</u>» <u>05</u> 202<u>2</u> г.</p>	<p>ОДОБРЕНО                  Представитель кафедры                   /Д.М. Блайвас/                  Заведующий кафедрой                   /Т.А.Ахмедов/                  протокол № <u>14</u>                  от «<u>06</u>» <u>05</u> 202<u>2</u> г.</p>	<p>ПРОВЕРЕНО                  Нормоконтроль в составе                  ОПОП пройден                  Специалист УМО                   «<u>23</u>» <u>05</u> 202<u>2</u> г.</p>
<p>Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП                  Председатель УМС                   протокол УМС № <u>10</u> от «<u>06</u>» <u>05</u> 202<u>2</u> г.</p>		<p>Зав. библиотекой                   «<u>23</u>» <u>05</u> 202<u>2</u> г.</p>



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 купли-продажи 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 политика занятости. Система социальной защиты населения. Социальная защита трудоспособных граждан.

**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	Способен к разработке тарифно-квалификационной системы (ПК-1.1);	<b>Знать:</b> основные понятия и терминологический аппарат курса экономики труда;

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

<p>стимулирования труда (ПК-4)</p>	<p>материального стимулирования труда (ПК-4.3); способен к разработке системы планирования численности персонала (ПК-4.4).</p>	<p>профессионально-квалификационной структуры персонала; 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; 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. <b>Владеть методами:</b> 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</p>
------------------------------------	--	--

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

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины (модуля), практики	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			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)	Экзамены	
Контрольная работа, семестр выполнения	6	
Курсовая работа, семестр выполнения	4	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	18	
<b>Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:</b>	<b>648 (108+144+216+180)</b>	
<b>№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:</b>	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО, в часах
<b>Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):</b>	<b>142 (36+36+33+37)</b>	-
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)	-
- семинары (практические занятия, коллоквиумы 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, консультации)	18 (2+4+7+5)	
<b>№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)<sup>2</sup></b>	<b>362 (36+72+147+107)</b>	
<b>№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)</b>	<b>144 (36+36+36+36)</b>	

### 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 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	
<b>3 семестр</b>										
Тема 1. Экономика труда как наука о труде	10	2		2						6
Тема 2. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда	15	4		4						7
Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами общества	15	3		3						9
Тема 4. Сущность и значение производительности труда	16	4		4					1	7
Тема 5. Управление трудом на предприятии	16	4		4					1	7
Экзамен	36									36
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>17</b>		<b>17</b>					<b>2</b>	<b>36+36</b>
<b>4 семестр</b>										
Тема 6. Система социально-трудовых показателей	13	2		2						9
Тема 7. Сущность и содержание доходов населения	13	2		2						9
Тема 8. Экономическая сущность заработной платы. Организация	13	2		2						9

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

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

### 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. Управление 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.

#### 4 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. Локальные методы 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. Премияльная 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.

*семестр*

**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.

6 семестр

**Тема 19. Занятость и использование трудовых ресурсов.** Занятость как социально-экономическое 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. Поток 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	Семестр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 1. Экономика труда как наука о труде	3	Лекция-визуализация	1л
Тема 2. Особенности формирования и механизм		Дискуссия	2пр

функционирования рынка 1 труда			
Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами общества		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 4. Сущность и значение производительности труда		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 5. Управления трудом на предприятии		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
<b>Итого 3 семестр</b>			<b>4л + 8пр</b>
Тема 9. Формы и системы оплаты труда	4	Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 10. Единовременные поощрения и вознаграждения. Компенсационные выплаты работникам		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 11. Социально- трудовые отношения		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
Тема 12. Социальная политика государства		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+1пр
<b>Итого 4 семестр</b>			
Тема 13. Основы теории рынка труда	5	Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 14. Демографическая основа рынка труда		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 15. Инфраструктура рынка труда		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
Тема 16. Особенности регионального рынка труда		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
Тема 17. Воспроизводство трудового потенциала		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
Тема 18. Качество рабочей силы		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр
<b>Итого 5 семестр</b>			<b>10л + 12пр</b>
Тема 19. Занятость и использование трудовых ресурсов	6	Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 20. Безработица как элемент рынка труда		Лекция-визуализация, дискуссия	1л+2пр
Тема 21. Государственная политика занятости		Лекция-визуализация, дискуссия	2пр+2пр

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

*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

№	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. Управление трудом на предприятии	Подготовка к выполнению аттестационной работы	7	Аттестационная работа 5 (Тест)
6	<b>Итого 3 семестр</b>		<b>36</b>	
4 семестр				
7	Тема 6. Система социально-трудовых 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-трудовые отношения	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 3
13	Тема 12. Социальная политика государства	Подготовка к выполнению аттестационной работы	9	Аттестационная работа 4
14	Курсовая работа	Выполнение курсовой работы	9	Защита курсовой работы
15	<b>Итого 4 семестр</b>		<b>72</b>	
<b>5 семестр</b>				
16	Тема 13. Основы теории рынка труда	Подготовка к семинару	24	Семинар
17	Тема 14. Демографическая основа рынка труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	24	Аттестационная работа 1
18	Тема 15. Инфраструктура рынка труда	Подготовка к семинару	24	Семинар
19	Тема 16. Особенности регионального рынка труда	Подготовка к семинару	25	Семинар
20	Тема 17. Воспроизводство трудового потенциала	Подготовка к выполнению аттестационной работы	25	Аттестационная работа 2
21	Тема 18. Качество рабочей силы	Подготовка к выполнению аттестационной работы	25	Аттестационная работа 3
22	<b>Итого 5 семестр</b>		<b>147</b>	
<b>6 семестр</b>				
23	Тема 19. Занятость и использование трудовых ресурсов	Подготовка к выполнению аттестационной работы	16	Аттестационная работа 1 (Тест). Семинар.
24	Тема 20. Безработица как элемент рынка труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	16	Аттестационная работа 1 (Тест)
25	Тема 21. Государственная политика занятости	Подготовка к выполнению аттестационной работы	16	Аттестационная работа 2 (Тест)
26	Тема 22. Мобильность трудовых ресурсов	Подготовка к выполнению аттестационной работы	16	Аттестационная работа 3 (Тест)
27	Тема 23. Профсоюзы и социальное партнерство	Подготовка к семинару	16	Семинар
28	Тема 24. Государственная система регулирования трудовых отношений РФ. Международная организация труда	Подготовка к выполнению аттестационной работы	16	Аттестационная работа 4 (Тест)
29	Контрольная работа	Выполнение контрольной работы	11	Защита контрольной работы
30	<b>Итого 6 семестр</b>		<b>107</b>	

#### 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 – ставится 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 аттестационной 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  
 $B = M_o * (BT/OKT)$ ,

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

BT – количество правильно выполненных тестов;

OKT – 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

$$Б = Ом * (ВЗ/ОКЗ),$$

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 ставится в случае соответствия содержания заданием, 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 – ставится 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 – ставится 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:**

*3 семестр*

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа	9	5ар x 6 = 30	
2	Семинары	37	4с x 10 = 40	

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

*4 семестр*

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

*5 семестр*

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

*6 семестр*

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа (тестирование)	32	4 x 10б.=40б.	
	Работа на семинаре	6	2 x 10б.= 20б.	
3	Контрольная работа	7	10 б.	
4	Количество баллов для допуска к экзамену (min-max)	45	70	

*Курсовая работа*

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

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

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

### 6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

#### Экзамены

Коды оцениваемых компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
<b>ПК-1</b> ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 ПК-1.5 ПК-1.6  <b>ПК-2</b> ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3  <b>ПК-3</b> ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4  <b>ПК-4</b> ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4	<b>Знать:</b> основные понятия и терминологический аппарат курса экономики труда; теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия; методы измерения производительности и эффективности труда; функции, принципы, элементы организации, формы и системы оплаты труда; виды норм труда, порядок разработки норм труда; методы нормирования труда и способы исследования трудовых и производственных процессов; методы расчета численности персонала, заработной платы и фонда оплаты труда; методы формирования и контроля бюджетов; федеральные нормы, связанные с организацией и оплатой труда; направления и методы регулирования доходов и уровня жизни населения; общие принципы социальной защиты населения, современные теоретические представления о рынке труда;	Высокий	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 философской терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	отлично
		Базовый	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 философской терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	хорошо

	<p>показатели, характеризующие рынок труда, методы сбора информации о рынке труда; сущность видов и методов подбора и отбора персонала; основы маркетинга персонала на рынке труда; процессы, протекающие на региональных рынках труда.</p> <p><b>Уметь:</b> измерить количественные и выявить качественные характеристики трудовых ресурсов, трудового потенциала;</p> <p>изучать трудовые процессы; определить фонд рабочего времени и проанализировать его использование;</p> <p>планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность рабочих, специалистов, их дополнительную потребность;</p> <p>измерять производительность труда различными методами, осуществлять комплексный анализ профессионально-квалификационной структуры персонала;</p> <p>определять элементы системы оплаты труда (тарифную сетку, тарифные ставки, систему должностных окладов и др.); использовать ЕТКС, ЕКС и ПС при тарификации работ;</p> <p>находить и анализировать исходную информацию при планировании численности и фонда оплаты труда;</p> <p>рассчитывать заработную плату работника, фонд оплаты труда;</p> <p>формировать отчетность по использованию трудовых ресурсов и оплате труда;</p> <p>вносить (при необходимости) корректировки в планы по труду и заработной плате;</p> <p>проводить анализ выполнения планов по труду и заработной плате (для сметы и калькуляции затрат);</p> <p>прогнозировать показатели по труду и заработной плате;</p> <p>разрабатывать локальные нормативные акты,</p>	Минимальный	<p>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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.</p>	удовлетворительно
		Не освоены	<p>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.</p> <p><i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i> Отказ от ответа</p>	неудовлетворительно

	<p>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.</p> <p><b>Владеть методами:</b> 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,</p> <p><b>Владеть навыками:</b> определения заработной платы работника при различных формах и системах оплаты труда;  применения ЕТКС, ЕТС, ПС;  сбора информации для анализа рынка труда.</p>		
--	---	--	--

## 6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса.

семестр

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» в подготовке бакалавра направления «Экономика», профиля «Экономика труда»
- 4 семестр
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 заработной 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

#### 5 семестр

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. Регулирование 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.

#### 6 семестр

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
-------------------------	--	-----------------------------

<p><b>ПК-1</b> ПК-1.1 ПК-1.2 ПК-1.3 ПК-1.4 ПК-1.5 ПК-1.6</p> <p><b>ПК-2</b> ПК-2.1 ПК-2.2 ПК-2.3</p> <p><b>ПК-3</b> ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4</p> <p><b>ПК-4</b> ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-4.4</p>	<p>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.</p>	<p>20-30 б.</p>
	<p>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.</p>	<p>10-19 б.</p>
	<p>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 причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>	<p>1-9 б.</p>
	<p>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.</p> <p><i>или</i></p> <p>Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i></p> <p>Отказ от ответа</p>	<p>0 б.</p>

### 6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

<b>Характеристики процедуры</b>	
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 направлена процедура	студенты 2 и 3 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии
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 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 результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
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**

№	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 (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)	Количество студентов
<b>Основная литература</b>					
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»		<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496161">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496161</a>	15
<b>Дополнительная литература</b>					
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.			<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=602218">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=602218</a>	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.			<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258905">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258905</a>	15

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

1

2. Электронная информационно-образовательная среда «MOODLE» [Электронный ресурс]. URL: <https://moondf.chfgov.ru/>

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 Projector – 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 двухстворчатый – 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 слайд-презентаций), 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».

