




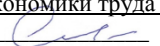
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП


(подпись) А.А. Кравченко
(Ф.И.О. рук. ОП)
«15» июня 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая кафедрой
управления персоналом и
экономики труда


(подпись) Л.А. Савинкина
(Ф.И.О. зав. каф)
«15» июня 2015 г.

РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Профиль «Бизнес-аналитика и статистика»

Форма подготовки - очная

курс 1 семестр 1

лекции 18 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы ___ - ___ час.

в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 18 /лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 час.

в том числе с использованием МАО 18 час.

самостоятельная работа 108 час.

в том числе на подготовку к экзамену 27 час.

контрольные работы (количество) – семестр (не предусмотрено)

курсовая работа/курсовой проект – семестр (не предусмотрено)

зачет - семестр (нет)

экзамен – 1 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 1327 от 12.11.2015 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол №6 от «15» июня 2015 г.

Заведующий кафедрой: канд. геогр. наук, доцент Савинкина Л.А.

Составители: канд. экон. наук, доцент Коссов А.Ю.

I. Рабочая учебная программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20 г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (и.о. фамилия)

II. Рабочая учебная программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « ____ » _____ 20 г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (и.о. фамилия)

ABSTRACT

Bachelor's degree in 38.03.01 Economy

Study profile «Business Analytics and Statistics»

Course title: Labor Economics

Variable part of Block 1, 4 credits.

Instructor: Kossov A. Yu, Associate Professor Candidate of Economic Sciences

At the beginning of the course, a masters should be able to:

- readiness to show the qualities of a leader and organize the work of the team, to own effective technologies for solving professional problems;
- possession of the skills of drawing up financial statements, taking into account the consequences of the influence of various methods and methods of financial accounting on the financial performance of staff through the use of modern business information processing methods and corporate information systems;
- possession of knowledge and skills in processing statistical data and interpreting the resulting dependencies in business projects.

Learning outcomes:

- ability to work in a team, tolerantly perceiving social, ethnic, confessional and cultural differences (OK-5);
- ability to find organizational and managerial decisions in professional activities and the willingness to bear responsibility for them (OPK-4);
- ability to use the basics of legal knowledge in various fields of activity (OK-6)
- professional competences (SPC):
- ability to critically evaluate the proposed options for management decisions and develop and justify proposals for their improvement, taking into account the criteria of socio-economic efficiency, risks and possible socio-economic consequences (PC-11)

Course description:

The content of the discipline consists of three sections and covers the following range of issues:

1. Social and labor relations. Formation of the labor market. Content and features of the labor market. Salary and its functions. Labor mobility in the labor market. Features of unemployment in a market economy. Features of employment in a market economy. Methods of state regulation of the labor market. Social partnership and its forms.

2. Incomes and living standards of the population. Forms of population income. Trends in income and living standards in a market economy. Living wage. Human Development Index. The problem of poverty. Absolute, relative and subjective concepts of poverty.

3. Reforming the system of social protection and branches of the social sphere. Social protection of the population. State and non-state social security funds. Directions of reforming social protection. State programs of federal, regional and municipal levels. Reforming the social sector. Reforming education. Health care reform. Reforming the housing sector.

Main course literature:

1. Bazarov, T. Yu. Human resource management: a textbook [Electronic resource] / T. Yu. Bazarov, B. L. Eremin. - M.: UNITY-DANA, 2015. - 560 p. - ISBN 5-238-00290-4. - Access mode: <http://znanium.com/bookread2.php?book=884141>

2. Egorshin, A. P. Fundamentals of personnel management: a tutorial [Electronic resource] / A. P. Egorshin. - M.: SIC INFRA-M, 2015. - 352 p. - ISBN 978-5-16-009526-4. - Access mode: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

3. Labor Economics: Textbook / D.G. Schipanova, M.V. Melkumova - M.: ITs RIOR, SIC INFRA-M, 2015. - 332 pp. : 60x90 1/16. - (Higher education: Undergraduate) (Binding of 7BC) ISBN 978-5-369-01390-8 <http://znanium.com/catalog/product/483035>

4. Labor economics: study guide / Yu.M. Ostapenko. - 2nd ed., Pererab. and add. - M.: SIC INFRA-M, 2015. - 272 pp. : 60x90 1/16. - (Higher Education: Undergraduate) (Cover) ISBN 978-5-16-010322-8
<http://znanium.com/catalog/product/484520>

5. Kozlova E.I. Labor Economics [Electronic resource]: guidelines for the implementation of course work / Kozlova EI, Titova OV, Novak MA - Electron. textual data.— Lipetsk: Lipetsk State Technical University, EBS DIA, 2015. —34 p. <http://www.iprbookshop.ru/57624.html>

Form of final control: exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Экономика труда»

Учебный курс «Экономика труда» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Бизнес-аналитика и статистика».

Дисциплина «Экономика труда» включена в состав обязательных дисциплин вариативной части. Блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 часов), практические занятия (18 часов, в том числе МАО- 18 часов), самостоятельная работа студентов (108 часов, в том числе на подготовку к экзамену 27 часов). Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Дисциплина «Государственное регулирование экономики» логически и содержательно связана с такими курсами, как «История», «Экономическая география и регионалистика», «Микроэкономика» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Макроэкономика», «Мировая экономика и международные экономические отношения», «Деньги, кредит, банки».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Социально-трудовые отношения. Формирование рынка труда. Содержание и особенности рынка труда. Заработная плата и ее функции. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Особенности безработицы в рыночной экономике. Особенности занятости в рыночной экономике. Методы государственного регулирования рынка труда. Социальное партнерство и его формы.

2. Доходы и уровень жизни населения. Формы доходов населения. Тенденции изменения доходов и уровня жизни в рыночной экономике. Прожиточный минимум. Индекс человеческого развития. Проблема бедности. Абсолютная, относительная и субъективная концепции бедности.

3. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы. Социальная защита населения. Государственный и негосударственные Фонды социальной защиты населения. Направления реформирования социальной защиты. Государственные программы федерального, регионального и муниципального уровней. Реформирование отраслей социальной сферы. Реформирование образования. Реформирование здравоохранения. Реформирование жилищного сектора.

Цель – формирование у магистрантов элементов компетенций по пониманию действующей в рыночной экономике системе общественных отношений, обеспечивающей воспроизводство, обмен и использование труда, опосредуемой соотношением его спроса и предложения.

Задачи:

- определить содержание и особенности рынка труда;
- сделать анализ степени влияния методов государственного регулирования на современный рынок труда;
- систематизировать взаимовлияние доходов и уровня жизни населения с проблемой бедности;
- сформулировать основные направления реформы системы социальной защиты и отраслей социальной сферы.

Для успешного изучения дисциплины «Экономика труда» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем;
- владением навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности персонала на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем;

- владением знаниями и умениями обработки статистических данных и интерпретации полученных зависимостей в бизнес-проектах.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
	Умеет	применить основы политики организации труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, использовать расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
	Владеет	основами современной концепции управления персоналом, сущностью и задачами, принципами и методами управления персоналом, умением применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ОК-6 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Знает	основы правовых знаний в различных сферах деятельности
	Умеет	использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
	Владеет	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-	Знает	методы оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
	Умеет	пользоваться методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, методами анализа профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по поддержанию здорового климата персонала и умением применять их на практике
	Владеет	методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, и профессиональных конфликтов, знанием основ оценки социально-экономической эффективности

экономических последствий		разработанных мероприятий по организации труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Знает	Организовать применить основы политики организации трудового процесса по оптимизации и безопасности труда, с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, использовать расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, и применять их на практике
	Умеет	применить основы политики организации труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, использовать расчеты продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, и применять их на практике, нести ответственность за организацию рабочего климата.
	Владеет	навыками кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других)

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Экономика труда» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: подготовка докладов и презентаций, выполнение индивидуальных заданий.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (18 часов)

Раздел 1. Социально-трудовые отношения (6 часов)

Тема 1. Формирование рынка труда (2 час)

Содержание и особенности рынка труда. Заработная плата и ее функции.

Тема 2. Мобильность рабочей силы на рынке труда. (2 час)

Особенности безработицы в рыночной экономике. Особенности занятости в рыночной экономике.

Тема 3. Методы государственного регулирования рынка труда (2 часа).

Социальное партнерство и его формы.

Раздел 2. Доходы и уровень жизни населения (6 часов)

Тема 1. Формы доходов населения (2 часа).

Тенденции изменения доходов и уровня жизни в рыночной экономике.

Тема 2. Прожиточный минимум (2 часа).

Индекс человеческого развития.

Тема 3. Проблема бедности (2 часа).

Абсолютная, относительная и субъективная концепции бедности.

Раздел 3. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы (6 часов)

Тема 1. Социальная защита населения (2 часа)

Государственный и негосударственные Фонды социальной защиты населения.

Тема 2. Направления реформирования социальной защиты (2 часа)

Государственные программы федерального, регионального и муниципального уровней.

Тема 3. Реформирование отраслей социальной сферы (2 часа).

Реформирование образования. Реформирование здравоохранения.
Реформирование жилищного сектора.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (18/ часов)

Раздел 1. Социально-трудовые отношения (6 часов)

Тема 1. Формирование рынка труда (2 час).

Содержание и особенности рынка труда. Заработная плата и ее функции.

Занятие 1. Практическая работа.

Задание 1. Проанализировать рынок труда Приморского края.

Тема 2. Мобильность рабочей силы на рынке труда. (2 час)

Особенности безработицы в рыночной экономике. Особенности занятости в рыночной экономике.

Занятие 2. Тест

Задание 1. Тест «Виды безработицы и формы занятости»

Вариант 1

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?

1) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы

2) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу

3) бухгалтер, который не работает, но ищет работу

4) электромонтер, работающий неполный рабочий день

2. Если численность занятых в стране равна 29 млн человек, численность рабочей силы — 30 млн человек, то уровень безработицы равен

1) 10%

2) 8%

3) 5,5%

4) 3,3%

3. Если численность безработных в стране равна 5 млн человек, численность занятых — 45 млн человек, то уровень безработицы равен

1) 10%

2) 11%

3) 15%

4) 20%

4. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?

1) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу

2) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком

3) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты

4) медсестра, переехавшая с мужем в другой город

5. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу

- 1) сезонную
- 2) структурную
- 3) циклическую
- 4) фрикционную

6. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится

- 1) рост числа правонарушений
- 2) повышение конкуренции на рынке труда
- 3) недополученный выпуск продукции
- 4) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

7. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?

- 1) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса
- 2) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город
- 3) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы
- 4) студент дневного отделения вуза

8. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на

- 1) наличие у работника определенных умений и навыков
- 2) готовность работника участвовать в жизни коллектива
- 3) эффективность используемого оборудования
- 4) наличие на предприятии системы охраны труда

9. К рынку экономических ресурсов относится

- 1) рынок труда
- 2) товарный рынок
- 3) фондовый рынок
- 4) валютный рынок

10. В стране А. уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтёры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А.?

- 1) циклическая
- 2) структурная
- 3) фрикционная
- 4) сезонная

11. Рост занятости женщин, имеющих малолетних детей, в процессе производства сопровождается увеличением спроса на услуги профессиональных нянь. Это пример функционирования рынка

- 1) труда
- 2) товаров
- 3) капиталов
- 4) фондового

12. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке

- 1) информации
- 2) товаров и услуг
- 3) капитала
- 4) труда

13. В связи с финансовым кризисом в области Н. руководство региона приняло решение о снятии доплат учителям и сокращении стимулирующей части фонда заработной платы. Какое изменение произойдет на рынке труда в сфере образования данной области?

- 1) уровень конкуренции на рынке труда возрастет
- 2) в массовом порядке начнется приток педагогов из соседних, более богатых, регионов
- 3) предложение рабочей силы возрастет
- 4) из отрасли начнется отток рабочей силы

14. Ферма после уборки урожая сократила количество работников. Механизаторы и комбайнеры вновь будут набираться на ферму только весной следующего года. Приведенный пример иллюстрирует безработицу

- 1) фрикционную
- 2) сезонную
- 3) циклическую
- 4) структурную

Вариант 2

1. Гражданка Р., квалифицированный бухгалтер после продолжительного перерыва в работе не может найти работу по специальности. От предложенных ей вакансий секретаря и консьержки она отказалась и ожидает предложений по специальности. Приведенный пример иллюстрирует безработицу

- 1) фрикционную
- 2) сезонную
- 3) циклическую
- 4) структурную

2. В банковском секторе экономики наступил период роста, возрос спрос на банковские услуги. Какое изменение произойдёт на рынке труда в данной отрасли?

- 1) начнётся активный набор персонала и открытие новых филиалов
- 2) снизится активность молодых кадров
- 3) возрастёт количество сотрудников, переходящих в другие сектора экономики

- 4) будет отменён социальный пакет для работников

3. Какой из приведённых примеров деятельности фирмы «Крендели и халы» характеризует такой фактор производства, как труд?

- 1) эксклюзивные рецепты выпечки традиционных хлебобулочных изделий к праздникам

- 2) договора с сетью кафе домашней кухни на поставку горячей выпечки
- 3) персонал хлебопёков и кондитеров, имеющий международные сертификаты

- 4) арендуемые фирмой помещения, в которых располагаются пекарни

4. К негативным последствиям безработицы относится

- 1) стремление работников к повышению своей квалификации
- 2) создание и деятельность государственных служб занятости
- 3) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду
- 4) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей

5. Повышение востребованности специалистов в области юридических наук иллюстрирует ситуацию на рынке

- 1) труда
- 2) инноваций
- 3) средств производства
- 4) капиталов

6. Рост популярности кафе с разнообразным ассортиментом чая, кофе и сладостей резко повысил потребность в таких специалистах, как кондитеры, бармены и официанты. Какое свойство рынка труда проявилось в данном факте?

- 1) связь спроса на труд со спросом на услуги
- 2) установление определённого уровня безработицы
- 3) государственное регулирование занятости
- 4) высокая конкуренция работников

7. Повышение уровня безработицы в традиционных отраслях и наличие свободных мест в сфере высоких технологий и услуг характеризуют ситуацию на рынке

- 1) товаров и услуг
- 2) труда

3) средств производства

4) информации

8. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?

1) структурная

2) фрикционная

3) циклическая

4) сезонная

9. Человек, который болен бронхитом, оформил больничный лист и в период его действия временно не работает, относится к категории

1) безработных

2) временно безработных

3) не включаемых в общую численность рабочей силы

4) занятых

10. К экономически активному трудоспособному населению относятся

1) старшеклассники общеобразовательных школ

2) выпускники университетов

3) владеющие собственностью пенсионеры

4) студенты дневных отделений вузов

11. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?

1) фрикционная

2) сезонная

3) структурная

4) циклическая

12. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь, устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация?

- 1) сезонную
- 2) циклическую
- 3) фрикционную
- 4) структурную

13. Рост популярности ресторанов с разнообразным ассортиментом резко повысил потребность в таких специалистах, как повара. Какую особенность рынка труда иллюстрирует этот пример?

- 1) установление определённого уровня безработицы
- 2) высокую конкуренцию работников
- 3) мобильность работников
- 4) связь спроса на труд со спросом на товары и услуги

14. Гражданка К. уволилась со своего предприятия и ищет новое место работы.

О каком виде безработицы идёт речь?

- 1) циклическая
- 2) структурная
- 3) скрытая
- 4) фрикционная

Тема 3. Методы государственного регулирования рынка труда (2 часа).

Социальное партнерство и его формы.

Занятие 3. Практическая работа

Задание 1. Пользуясь нормативно-правовой базой Интернет-ресурса «Консультант-плюс» и официальной информацией Примстата сделать анализ преобладающих форм социального партнерства в Приморском крае.

Раздел 2. Доходы и уровень жизни населения (6 часов)

Тема 1. Формы доходов населения (2 часа).

Тенденции изменения доходов и уровня жизни в рыночной экономике.

Занятие 4. Практическая работа

Задание 1. Сопоставить уровень доходов по годам в Приморском крае за период 2015-2017 по категориям экономически активного населения (Данные Примстата).

Тема 2. Прожиточный минимум (2 часа).

Индекс человеческого развития.

Занятие 5. Практическая работа

Задание 1. Рассчитать Индекс человеческого развития по заданным параметрам: базовый показатель долголетия, базовый показатель образованности, реальный валовый внутренний продукт на душу населения. Определить место России в мире по данному показателю.

Данные:

Средняя ожидаемая продолжительность предстоящей жизни – базовый показатель долголетия;

Базовый показатель образованности – доля грамотных в возрасте 15 лет и старше (показатель полноты охвата обучением);

Показатель реального ВВП на душу населения
(Методика ООН).

Тема 3. Проблема бедности (2 часа).

Абсолютная, относительная и субъективная концепции бедности.

Занятие 6. Практическая работа

Задание 1. Разработать классификацию и дать оценку по критериям отличия Абсолютной, относительной и субъективной концепций бедности. Предложить свои характеристики «человеческой бедности».

Раздел 3. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы (6 часов)

Тема 1. Социальная защита населения (2 часа)

Государственный и негосударственные Фонды социальной защиты населения.

Занятие 7. Практическая работа

Задание 1. Описать функции государственных фондов социальной защиты населения, опираясь на нормативно-правовую базу РФ.

Тема 2. Направления реформирования социальной защиты (2 часа)

Государственные программы федерального, регионального и муниципального уровней.

Занятие 8. Практическая работа

Задание 1. Пользуясь официальными данными сайта Администрации Приморского края сделать анализ действующих социальных программ.

Тема 3. Реформирование отраслей социальной сферы (2 часа).

Реформирование образования. Реформирование здравоохранения. Реформирование жилищного сектора.

Занятие 9. Практическая работа

Задание 1. Сформулировать предложения по реформированию основных отраслей социальной сферы: образования, здравоохранения, жилищного сектора с учетом современных условий развития экономики.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Экономика труда» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- перечень заданий для закрепления практических навыков по курсу дисциплины на выбор студента в рамках применения технологии индивидуальной образовательной траектории;
- характеристику заданий для самостоятельной работы магистрантов и методические рекомендации по их выполнению;

– требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

– критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы/ темы	Оценочные средства		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
1.	Раздел 1	ОК-5	Практическая работа ПР-6; Тест ПР-1	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
2.	Раздел 2	ОК-6	Практическая работа	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6;	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
3.	Раздел 3	ОПК-4	Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
		ПК-11	Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник [Электронный ресурс] / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 560 с. – ISBN 5-238-00290-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=884141>

2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / А. П. Егоршин. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 352 с. – ISBN 978-5-16-009526-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

3. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-369-01390-8 <http://znanium.com/catalog/product/483035>

4. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-010322-8 <http://znanium.com/catalog/product/484520>

5. Козлова Е.И. Экономика труда [Электронный ресурс]: методические указания к выполнению курсовой работы/ Козлова Е.И., Титова О.В., Новак М.А.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2015.— 34 с. <http://www.iprbookshop.ru/57624.html>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии [Электронный ресурс] / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 192 с. – ISBN 5-238-00842-2. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=872319>

2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие [Электронный ресурс] / Т. Ю. Базаров. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 239 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716>

3. Булат, Р. Е. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / Р. Е. Булат. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 234 с. – ISBN 978-5-16-010318-1. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=488066>

4. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами : учебник [Электронный ресурс] / Б. М. Генкин, И. А. Никитина. – М. : Норма : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 464 с. – ISBN 978-5-91768-376-8. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405393>

5. Десслер, Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г. Десслер. – М. : БИНОМ. ЛЗ, 2015. – 802 с. – ISBN 978-5-9963-2999-1. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=502149>

6. Евтихов, О. В. Управление персоналом организации : учебное пособие [Электронный ресурс] / О. В. Евтихов. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 297 с. – ISBN 978-5-16-009537-0. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=446364>

7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 301 с. – ISBN 978-5-16-006649-3. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=402612>

8. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2 : монография [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 283 с. – ISBN 978-5-16-009810-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458336>

9. Кибанов, А. Я. «Управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»: сущность, сходства и различия понятий

[Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – № 8. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452853>

10. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: Практикум : учебное пособие [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 365 с. – ISBN 978-5-16-001973-4. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=480583>

11. Кибанов, А. Я. Управление человеческими ресурсами – новая парадигма или новая стадия эволюции науки об управлении персоналом? [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – № 9. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=453191>

12. Управление персоналом организации : учебник [Электронный ресурс] / А. Я.Кибанов, И. А.Баткаева и др.; под ред. А.Я.Кибанова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 695 с. – ISBN 978-5-16-003671-7. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=444619>

13. Чуланова, О. Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография [Электронный ресурс] / О. Л. Чуланова. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 122 с. – ISBN 978-5-16-009808-1. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=458273>

14. Эсаулова, И.А. Управление персоналом в России: история и современность : монография [Электронный ресурс] / И. А. Эсаулова, А. Я. Кибанов, Н. И. Шаталова; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 240 с. – ISBN 978-5-16-010226-9. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=472299>

Нормативно-правовые материалы

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 : с учетом поправок от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ] // Собрание законодательства Российской Федерации от 26.01.2009. – № 4, ст.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации: [федер. закон № 197-ФЗ : от 30.12.2001. : ред. от 30.12.2015]. – М. : Эксмо, 2012. – 272 с. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет»

1. <http://hr-portal.ru/> – Публикации по вопросам управления персоналом. Новости. Форум.
2. <http://hrliga.com/> – Новости, нормативные документы, форум.
3. <http://www.e-prof.ru/> – Профессиональный HR- Клуб –сообщество по управлению персоналом.
4. <http://neohr.ru/> – Обсуждения, исследования.
5. <http://www.hr-journal.ru/> – Материалы по управлению персоналом: книги, статьи. Форум.
6. <http://www.e-xecutive.ru/> – Сообщество менеджеров, новости.
7. <http://hr-community.ru/content.php> – Сообщество HR-профессионалов.
8. <http://www.top-personal.ru/> – HR-сообщество.
9. <http://vladivostok.hh.ru/> – Лига HR-экспертов, консультации.
10. <http://www.hr-life.ru/> – Ресурс для HR-специалистов и руководителей.
11. <http://www.ht.ru/> – Создание методов и тестов оценки персонала

Перечень информационных технологий

и программного обеспечения

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Справочно-правовая система «Гарант». Режим доступа: www.garant.ru
3. Справочная система «Кодекс». Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/>

4. Программное обеспечение: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Экономика труда» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, лабораторные работы, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Экономика труда» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических работ с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Экономика труда» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Экономика труда» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Экономика труда» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении практических работ и заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к выполнению лабораторных работ необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо предоставить письменную разработку пропущенной лабораторной работы.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Алгоритм изучения дисциплины

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку рекомендуемой основной и дополнительной литературы, отчеты по лабораторным работам, решение ситуационных задач и кроссвордов, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к выполнению практических работ.

Приступая к подготовке к лабораторным работам, прежде всего, необходимо ознакомиться с планом занятия, изучить соответствующую литературу, нормативную и техническую документацию. По каждому вопросу практической работы студент должен определить и усвоить ключевые понятия и представления. В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Критерием готовности к практическим работам является умение студента ответить на все контрольные вопросы, рекомендованные преподавателем.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели при изучении дисциплины «Экономика труда» служат активные формы и методы обучения, такие как метод ситуационного анализа, который дает возможность студенту освоить профессиональные компетенции и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, написание рефератов, решение кроссвордов, подготовку к выполнению и защите лабораторных работ и промежуточной аттестации –

экзамену.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению и защите лабораторных работ и сдаче экзамена студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать методы ситуационного обучения, представляющие собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Экономика труда» осуществляется через использование ситуационных заданий, в частности ситуационных задач, которые можно определить как методы имитации принятия решений в различных ситуациях путем проигрывания вариантов по заданным условиям.

Ситуационные задачи предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях на предприятиях, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Решение ситуационных задач студентам предлагается в конце лабораторных работ в завершении изучения определенной учебной темы, а

знания, полученные на лекциях, должны стать основой для решения этих задач. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь работать с действующей нормативной документацией. Это предполагает осознание студентом процесса принятия решений и вынесения решения по ситуационной задаче.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации и какое решение необходимо принять в соответствии с действующей нормативной документацией.

Таким образом, решение ситуационных задач призвано вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации, связанного с изменяющейся рыночной ситуацией и применением законодательной базы;

- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;

- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний и проведения экспериментальных исследований;

- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения ситуационных задач включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления с задачей студент самостоятельно оценивает ситуацию, изложенную в тексте, исследует теоретический материал, устанавливает ключевые факторы и проводит анализ проблем, изложенных в условии задачи. Затем составляет план действий и оценивает возможности его реализации. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы, выполнить задания и составить письменный отчет по данному заданию.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

- для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

- чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

- не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Подготовка к экзамену и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины, тогда подготовка к экзамену позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к экзамену лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к экзамену.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Экономика труда» необходимы:

- учебная аудитория с мультимедийным проектором и экраном;
- нормативная и документация (ТР ТС, ГОСТы, ТУ и др

В читальных залах Научной библиотеки ДВФУ предусмотрены рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья, оснащены дисплеями и принтерами Брайля; оборудованные портативными устройствами для чтения плоскочечатных текстов, сканирующими и читающими машинами, видеоувелечителем с возможностью регуляции цветовых спектров; увеличивающими электронными лупами и ультразвуковыми маркировщиками.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной системы.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Экономика труда»
Направление 38.03.01 Экономика
Профиль «Бизнес-аналитика и статистика»
Форма подготовки: очная

Владивосток

2015

32

I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Теоретический материал	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	Раздел 1	Изучение теоретической части темы, подготовка ИДЗ, подготовка тестов по избранной теме	27 часов	Заслушивание докладов и просмотр презентации; тестирование; выполнение практической работы
2	Раздел 2	Изучение теоретической части темы, подготовка ИДЗ, подготовка тестов по избранной теме	27 часов	Заслушивание докладов и просмотр презентации; выполнение практической работы
3	Раздел 3	Изучение теоретической части темы, подготовка ИДЗ, подготовка тестов по избранной теме	27 часов	Заслушивание докладов и просмотр презентации; выполнение практической работы
		Подготовка к экзамену	27 часов	
	ИТОГО:	-	108 час	-

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Экономика труда» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, написание рефератов, эссе, решение задач, подготовку к выполнению и защите практических работ и промежуточной аттестации – экзамену.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению и защите практических работ и сдаче экзамена студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим занятиям, изучения литературы, написания доклада и подготовки презентации, а также составления тестов.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется на практических занятиях.

1) Рекомендации и пожелания к изучению отдельных тем курса

При изучении раздела 1 особое внимание следует уделить современному состоянию рынка труда в свете реформ.

При изучении раздела 2 следует обратить внимание, на состояние рыночной экономики и трансформационным процесса, влияющим на состояние рынка труда на региональном и федеральном уровнях.

Раздел 3 освещает перспективы реформирования системы социальной защиты и тенденции в в перечне изменений, с учетом цифровизации и наступившего технологического уклада в РФ.

3) Разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса

Студенты в процессе обучения решают тестовые задания одной формы:

1) задания с выбором одного правильного ответа.

При использовании этой формы к заданиям даются готовые ответы на выбор – один правильный ответ, остальные неправильные.

Студентам в качестве самостоятельного задания предлагается составить самим тест по избранной теме для ИДЗ (индивидуального домашнего задания) для демонстрации и решения его на практическом занятии.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

– при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

– для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать

не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

– чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

– не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Перечень заданий для закрепления практических навыков по курсу дисциплины

на выбор студента в рамках применения технологии индивидуальной образовательной траектории

Самостоятельная работа студентов состоит из подготовки к практическим работам, работы над рекомендованной литературой, написания докладов по теме семинарского занятия с подготовкой презентаций, выполнения практических работ, написания тестов по избранной теме.

При организации самостоятельной работы преподаватель должен учитывать уровень подготовки каждого обучающегося и предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выполнении самостоятельной работы. Преподаватель дает каждому студенту индивидуальные и дифференцированные задания. Некоторые из них могут осуществляться в группе (например, подготовка доклада и презентации по одной теме могут делать несколько студентов с разделением своих обязанностей – один готовит научно-теоретическую часть, а второй проводит анализ практики).

Методические указания к выполнению реферата

Цели и задачи реферата

Реферат (от лат. *refero* – докладываю, сообщаю) представляет собой

краткое изложение проблемы практического или теоретического характера с формулировкой определенных выводов по рассматриваемой теме.

Целями написания реферата являются:

- развитие у студентов навыков поиска актуальных проблем товароведения;
- развитие навыков краткого изложения материала с выделением лишь самых существенных моментов, необходимых для раскрытия сути проблемы;
- развитие навыков анализа изученного материала и формулирования собственных выводов по выбранному вопросу в письменной форме, научным, грамотным языком.

Задачами написания реферата являются:

- научить студента максимально верно передать мнения авторов, на основе работ которых студент пишет свой реферат;
- подготовить студента к дальнейшему участию в научно-практических конференциях, семинарах и конкурсах;
- помочь студенту определиться с интересующей его темой, дальнейшее раскрытие которой возможно осуществить при написании курсовой работы или выпускной квалификационной работы.

Основные требования к содержанию реферата

Реферат должен быть написан каждым студентом самостоятельно. Студент должен использовать только те литературные источники (научные статьи, монографии, пособия и т.д.), которые имеют прямое отношение к избранной им теме. Не допускаются отстраненные рассуждения, не связанные с анализируемой проблемой. Оглавление должно четко отражать основное содержание работы и обеспечивать последовательность изложения. Студенту необходимо строго придерживаться логики изложения – начинать с определения и анализа понятий, перейти к постановке проблемы, проанализировать пути ее решения и сделать соответствующие выводы. Работа должна быть достаточно краткой, но раскрывающей все вопросы содержания и тему.

По своей структуре реферат должен иметь титульный лист, оглавление, введение (где студент формулирует проблему, подлежащую анализу и исследованию), основной текст (где последовательно раскрывается избранная тема), заключение (где студент формулирует выводы, сделанные на основе основного текста работы), список использованных источников (10-15 наименований). В список использованных источников вносятся не только источники, на которые студент ссылается при подготовке реферата, но и иные, которые были изучены им при подготовке реферата.

Оформление реферата осуществляется в соответствии с Требованиями к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями ДВФУ (2011 г.) или Методическими указаниями ШЭМ ДВФУ по выполнению и оформлению выпускных квалификационных и курсовых работ (сост. В.В. Лихачева, А.Б. Косолапов, Г.М. Сысоева, Е.П. Володарская, Е.С. Фищенко. – Владивосток: Издательский дом Дальневост. федерал. ун-та, 2014. – 43 с.).

Порядок сдачи реферата и его оценка

Реферат пишется студентами в сроки, устанавливаемые преподавателем по реализуемой дисциплине, и сдается преподавателю, ведущему дисциплину.

При оценке реферата учитываются соответствие содержания выбранной теме, четкость структуры работы, умение работать с научной литературой и нормативными и техническими документами, логически мыслить, владеть профессиональной терминологией, грамотность оформления.

По результатам проверки реферата и его защиты студенту выставляется определенное количество баллов, которое учитывается при общей оценке промежуточной аттестации.

Критерии оценки реферата

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной

и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Тематика рефератов

1. Предмет, роль, цели и задачи курса « Экономика труда».
2. История становления и развития экономики труда.
3. Труд в современных условиях.
4. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.

5. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
6. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
7. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
8. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
9. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
10. Система социальной защиты работника на предприятии.
11. Формирование пенсионной системы в РФ.
12. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
13. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
14. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
15. Организационная культура руководителя.
16. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
17. Особенности нормирования труда в организациях.
18. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
19. Качество и уровень жизни в современных условиях.
20. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
21. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
22. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
23. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
24. Наемный работник: основные требования и характеристики.
25. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.
26. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.

27. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.

28. Основные государственные институты социальной защиты
работников

**Вопросы для промежуточного контроля, проводимого в форме теста
по темам дисциплины «Экономика труда»**

Вопрос 1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:

1. А. Смит
2. Д. Кейнс
3. Д. Рикардо
4. Ж.Б. Сэй

Вопрос 2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:

1. сезонной
2. структурной
3. технологической
4. фрикционной

Вопрос 3. В производственную трудоемкость входит:

1. нормативная трудоемкость
2. полная трудоемкость
3. запасы
4. трудоемкость управления

Вопрос 4. В сдельную форму оплаты труда не входит:

1. контрактная
2. прямая сдельная
3. сдельно-премиальная
4. сдельно-прогрессивная

Вопрос 5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:

1. выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
2. лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия
3. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
4. работники, принятые на работу по совместительству из других организаций

Вопрос 6. Важным направлением научной организации труда (НОТ) является решение трех взаимосвязанных задач:

1. социальных, коллективных, организационных
2. экономических, психофизиологических, коллективных

3. экономических, психофизиологических, организационных
4. экономических, психофизиологических, социальных

Вопрос 7. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

1. внедрение новой техники
2. интенсивный путь
3. совершенствование организации производства
4. экстенсивный путь

Вопрос 8. Занятость населения в общественном производстве, характеризующаяся численностью занятых людей из числа экономически активного населения, установленной Росстатом в соответствии с методологией учета занятости МОТ – это занятость:

1. полная
2. продуктивная
3. рациональная
4. социально полезная

Вопрос 9. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:

1. рост количества работающих
2. рост производительности труда
3. рост трудоемкости изготовления
4. удлинение рабочего времени

Вопрос 10. К формам труда не относится:

1. аппаратный
2. единоличный
3. машинный
4. ручной
5. ручной механизированный

Вопрос 11. Конъюнктура рынка труда может быть следующей:

1. все ответы верны
2. нет верного ответа
3. равновесной
4. адекватной

Вопрос 12. Модель рынка труда, характеризующаяся активной политикой государства в области занятости, при этом уровень безработицы в стране минимальный – это модель:

1. американская
2. итальянская
3. канадская
4. российская
5. шведская
6. японская

Вопрос 13. Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:

1. Великобритании
2. Германии
3. России
4. США
5. Швеции
6. Японии

Вопрос 14. На рынке продается:

1. нет верного ответа
2. полезность человека
3. рабочая сила
4. труд

Вопрос 15. Норма выработки - это:

1. количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
2. стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
3. стоимость товарной продукции на 1-го работающего
4. численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер

Вопрос 16. Нормы времени – это:

1. количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить в единицу времени в определенных организационно-технических условиях
2. количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях
3. установленный объем работ, который работники или группа работников (звено, бригада) соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени (час, смену и т.д.) в определенных организационно-технических условиях
4. численность работников (количество структурных подразделений), которыми может эффективно руководить один менеджер

Вопрос 17. Объем произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

1. 31; 12500
2. 3200; 100000
3. 50; 12500
4. 50; 2000

Вопрос 18. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратурную систему непрерывного действия с часовой

производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система перезагружается 2 раза по 10 мин.

1. 3,3
2. 3,8
3. 3,9
4. 4,0

Вопрос 19. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2014 году составил 4,0 %, а в 2015 году запланирован на уровне 3% в (%):

1. 0,75
2. 1,0
3. 1,04
4. 1,33

Вопрос 20. Отчисления во внебюджетные фонды от заработной платы сотрудников составляют в сумме (в %):

1. 26
2. 28
3. 30
4. 34

Критерии оценки тестовых заданий

Процент правильных ответов	Оценка результата ответа
100-85	«отлично» - максимальный балл, заявленный в рейтинг-плане по данному виду работ
86-76	«хорошо» - на 1 балл ниже максимального балла, заявленного в рейтинг-плане по данному виду работ
75-51	«удовлетворительно» - на 2 балла ниже максимального балла, заявленного в рейтинг-плане по данному виду работ

Практическая работа

Данный вид работы применяется для оценки знаний и умений по дисциплине после завершения изучения ключевых тем, либо наиболее сложных для понимания обучающимися, либо особо значимых для усвоения данной дисциплины. Практическая работа, как правило, состоит из небольшого количества разных по трудности вопросов, задач или заданий и рассматривается преподавателем как самостоятельно выполненный

письменный труд студента. Может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии. Рекомендуемая частота проведения – не менее одной перед каждой промежуточной аттестацией.

Можно выделить следующие виды работ:

- теоретические, позволяющие проверить насколько обучающимся удалось освоить основные теоретические понятия, закономерности
- практические, посредством которых преподавателей проверяет умение студентов применять полученные знания для решения конкретных задач;
- комплексные, содержащие задания как теоретического, так и практического характера.

При проверке выполненных работ необходимо указывать на каждую допущенную ошибку и определить полноту изложения вопроса, качество и точность указанного понятийного и терминологического аппарата, учитывая при этом развитие письменной речи, четкость и последовательность изложения мыслей. Во время проверки и оценки выполненных письменных работ проводится анализ результатов их выполнения, выявляются типичные ошибки.

Для определения фактических оценок по контрольной работе рекомендуется по каждому вопросу выставляются баллы, придерживаясь следующей логики:

Критерии оценки практической работы

Баллы рейтинговой оценки	Оценка	Критерии оценки
Максимальный балл, заявленный в рейтинг-плане по данному виду работ	«отлично»	Работа содержит полное, соответствующее правильному ответу содержание, все термины использованы грамотно
на 1 балл ниже максимального балла, заявленного в рейтинг-плане по данному виду	«хорошо»	Работа содержит некоторые неточности в оформлении или заполнении документа, есть подмена понятий или терминов

работ		
на 2 балла ниже максимального балла, заявленного в рейтинге-плане по данному виду работ	«удовлетворительно»	Работа не содержит терминов и документарное оформление недостаточно четко прописано
0	«неудовлетворительно»	Работа содержит неправильные понятия и не содержит специфических терминов

Оформление презентации с докладом по одному из вопросов избранной темы практического занятия с применением дополнительного материала, раскрывающим тему более полно и применением компетентностно-ориентированного подхода.

Общие требования к презентации:

- презентация не должна быть меньше 8 слайдов;
- первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора, учёная степень, учёное звание и должность руководителя (преподавателя);
 - следующим слайдом должна быть постановка задачи;
 - дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста;
 - последний слайд презентации – список используемых источников, включая официальные обновляемые интернет-ресурсы

Методические рекомендации по подготовке презентации

1. Первый слайд должен содержать название доклада, ФИО и координаты (номер группы, направление подготовки, адрес электронной почты) выступающего. Каждый слайд должен иметь заголовок.

2. Презентация начинается с аннотации, где на одном-двух слайдах дается представление, о чем пойдет речь. Большая часть презентаций требует оглашения структуры.

3. Переход от слайда к слайду организуйте по щелчку мыши. Оптимальная скорость переключения – один слайд за 1–2 минуты.

Слушатели должны успеть воспринять информацию и визуально со слайда, и на слух. «Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

4. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки больше или 20 pt. Наиболее читабельным и традиционно используемым в научных исследованиях является Times New Roman. Оформляйте все слайды в едином стиле.

5. Презентация является дополнением к докладу. Каждый слайд – «плакат», поэтому должен содержать таблицы с фактическими данными и диаграммы (с обязательным указанием ссылок на источники в случае, если они подготовлены самостоятельно), информацию в виде схем и рисунков. Сопроводительный текст к каждому слайду сохраните либо в разделе Заметки, либо в файле MS Word.

6. Не перегружайте слайд информацией. Не делайте много мелкого текста. При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать графики, схемы, диаграммы и модели с их кратким описанием. Фотографии и рисунки делают представляемую информацию более интересной и помогают удерживать внимание аудитории, давая возможность ясно понять суть предмета. Длинные перечисления или большие таблицы с числами тяжело воспринимаются, лучше построить графики.

7. Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разнобой в шрифтах и отступах, ошибки и опечатки) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам докладчик подошёл «спустя рукава». Готовую презентацию надо просмотреть внимательно несколько раз «свежим» взглядом для выявления проблем с оформлением и опечаток.

8. Если Вы чувствуете себя хоть немного неуверенно перед аудиторией, или выступление очень ответственное, то напишите и выучите свою речь наизусть. Озвучивание одной страницы (формат А4, шрифт 14pt, полуторный интервал) занимает 2 минуты. Потренируйтесь выступать с вашей презентацией. Пусть кто-то послушает и скажет Ваши ошибки,

впечатление о выступлении, что интересно, что непонятно, как Вы выглядели.

9. Следите за временем (регламент выступления – 10-15 минут).

10. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объёмной». Стил ь речи должен быть понятным для аудитории, используйте примеры, ассоциации и образы. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики. Всегда подписывайте оси (какая переменная и ее размерность).

11. Первые же фразы должны интриговать. Например, можно сказать о том, насколько сложной или насколько важной является данная задача, или о том, насколько неожиданным будет решение – это позволит удержать внимание слушателей до конца. Но тогда концовка действительно должна оказаться нетривиальной – иначе слушатель будет разочарован. Запомните, у Вас только 20 секунд в начале доклада для того, чтобы привлечь внимание слушателей. Если за это время не прозвучит нечто поистине интригующее (или хотя бы хорошая шутка), вернуть внимание будет очень сложно.

12. Люди лучше запоминают то, что увидели последним!

13. В серьёзных научных презентациях не следует использовать эффекты анимации и излишнее «украшательство».

14. Заранее продумайте возможные проблемы с техникой. Заранее скопируйте на рабочий стол файл с презентацией и проверьте, как он работает, с первого до последнего слайда. Обязательно имейте при себе копию презентации на флэш-карте. Проверьте, нет ли проблем с отображением русских шрифтов и формул.

Критерии оценки выполнения презентации в составе ИДЗ

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1.	Количество слайд не менее 8 слайдов	2
2.	Тема рассмотрена с применением периодической литературы	2

3.	Выполнены дизайн-эргономические требования: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста	4
4.	последний слайд презентации – список используемых источников, включая официальные обновляемые интернет-ресурсы	2
	ИТОГО:	10

Оформить статью по избранной теме с применением дополнительного материала и соблюдением требований предполагая участие в конференции избранного статуса (любого уровня: вузовского, межвузовского, регионального, федерального или международного) с данной статьей в форме доклада. Размещение данной статьи на научно-популярном сайте (на выбор студента, например, www.конференции.ru). Рейтинг-план предусматривает дополнительные баллы за подготовку и размещение статьи в информационных ресурсах.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы – оформления статьи.

Оформление статьи зависит от требований, предъявляемых публикационным ресурсом (журнал, сайт и т.д.), которые необходимо соблюдать. Проект статьи необходимо согласовать с научным руководителем, которым в данный момент является преподаватель дисциплины, в рамках которой формируется статья.

Критерии оценки оформления статьи и ее продвижения в информационных ресурсах

№ п/п	Критерий оценки	Количество баллов
1	Статья подготовлена на актуальную тему по дисциплине «Экономика труда»	10
2	При подготовке содержательной части использованы источники официальной информации и периодических научных изданий	10
	ИТОГО:	20



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Экономика труда»

Направление 38.03.01 Экономика
Профиль «Бизнес-аналитика и статистика»

Форма подготовки: очная

Владивосток
2015

**Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине
«Экономика труда»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает	историю развития науки и практики управления персоналом - современные принципы управления персоналом, методы принятия управленческих решений; - функциональный подход к управлению; - основные подходы к подбору персонала;
	Умеет	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеет	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Знает	варианты управленческих решений, методы оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, социально-экономической эффективности разработанных мероприятий
	Умеет	пользоваться методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, методами анализа профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по поддержанию здорового климата персонала и умением применять их на практике
	Владеет	способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ОПК-4 способность находить	Знает	методику принятия организационно-управленческих решений в профессиональной

организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность		деятельности
	Умеет	находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
	Владеет	способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
ОК-6 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Знает	основы правовых знаний в различных сферах деятельности
	Умеет	использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
	Владеет	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

№ п/п	Контролируемые разделы/темы	Оценочные средства		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
1.	Раздел 1	ОК-5	Практическая работа ПР-6; Тест ПР-1	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
2.	Раздел 2	ОК-6	Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
3.	Раздел 3	ОПК-4	Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
		ПК-11	Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену
			Практическая работа ПР-6	Вопросы к экзамену

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОК-5 способность работать в	знает (пороговый)	историю развития науки и практики	знание истории развития	способность перечислить и охарактеризовать правовые акты,

<p>коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	уровень)	управления персоналом	науки и практики управления персоналом	регламентирующие управленческую деятельность; методы работы в коллективе, с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий
	умеет (продвинутый)	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	умение работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способность практически работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	владеет (высокий)	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	владение способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	способность практически осуществлять работу в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
<p>ПК-11 способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных</p>	знает (пороговый уровень)	варианты управленческих решений, методы оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, социально-экономической эффективности разработанных мероприятий	знание вариантов управленческих решений, методов оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, социально-экономической эффективности и разработанных мероприятий	способность назвать и перечислить варианты управленческих решений, методы оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, социально-экономической эффективности разработанных мероприятий

социально-экономических последствий	умеет (продвинутый)	пользоваться методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, методами анализа профессиональных проблем, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по поддержанию здорового климата персонала и умением применять их на практике	умение пользоваться методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, методами анализа профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности и разработанных мероприятий по поддержанию здорового климата персонала	способен пользоваться методами оценки и прогнозирования профессиональных управленческих рисков, методами анализа профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по поддержанию здорового климата персонала
	владеет (высокий)	способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	владение способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных	способность на практике критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

			социально-экономических последствий	
ОПК-4 способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	знает (пороговый уровень)	методику принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	знание методики принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	способность рассказать и донести знания по применению методики принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности
	умеет (продвинутый)	находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	умение находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
	владеет (высокий)	способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	владение способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	способность находить и практически реализовывать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
ОК-6 способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	знает (пороговый уровень)	основы правовых знаний в различных сферах деятельности	знание основ правовых знаний в различных сферах деятельности	способность охарактеризовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
	умеет (продвинутый)	использовать основы правовых знаний в различных	умение анализировать и использовать основы	способность анализировать и использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

		сферах деятельности	правовых знаний в различных сферах деятельности	
	владеет (высокий)	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	способность владеть и использовать на практике основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Зачетно-экзаменационные материалы

Оценочные средства для промежуточной аттестации

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...
 - а) молодежь, входящая в рабочий возраст
 - б) высвобождающиеся работники
 - в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность
 - г) мигранты
2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:
 - а) первоначальная подготовка
 - б) получение высшего профессионального образования
 - в) повышение квалификации
 - г) переподготовка
3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...
 - а) отсутствует безработица
 - б) заняты все имеющиеся рабочие места
 - в) безработица соответствует естественному уровню
 - г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
4. Субъектами рынка труда являются:
 - а) наемные работники, работодатели, государство
 - б) спрос и предложение рабочей силы
 - в) занятые и безработные
 - г) наемные работники, предприниматели, безработные
5. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение...
 - а) безработных к численности экономически активного населения

- б) безработных к численности занятого населения
 - в) безработных к численности трудовых ресурсов
 - г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов
6. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...
- а) ориентация на внешний рынок труда
 - б) гибкость
 - в) снижение объемов скрытого рынка труда
 - г) сегментация
7. Основная цель государственной политики в области занятости...
- а) социальное страхование безработных
 - б) достижение международных стандартов в области качества жизни
 - в) изучение и регулирование рынка труда
 - г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
8. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...
- а) улучшается использование рабочего времени в течение смены
 - б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц
 - в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены
 - г) уменьшается число нерабочих дней
9. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...
- а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
 - б) увеличивается
 - в) остается неизменной
 - г) увеличивается теми же темпами
10. Заработная плата - это доход, получаемый от...
- а) продажи результатов своего труда
 - б) ведения собственного бизнеса
 - в) участия в прибыли
 - г) продажи рабочей силы на рынке труда
11. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...
- а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)
 - б) законодательно
 - в) на договорной основе
 - г) Министерством финансов
12. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...
- а) нормирование труда
 - б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
 - в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы
 - г) тарифная система оплаты труда
13. Тарифная ставка - это...

- а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
- б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

14. Сдельная расценка - это...

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
- б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы
- в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)

г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

15. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

- а) ожидаемую продолжительность жизни
- б) уровень потребления основных продуктов питания
- в) среднедушевой валовой внутренний продукт
- г) уровень образованности населения

16. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

- а) обязательные платежи и сборы
- б) питание
- в) содержание иждивенцев
- г) непродовольственные товары и услуги

17. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

- а) общие
- б) совокупные
- в) личные
- г) располагаемые

18. Интенсивность труда это...

- а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся
- б) рациональные режимы труда и отдыха
- в) изготовление продукции в единицу времени
- г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

19. Тяжесть труда это...

- а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса
- б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций
- в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека

г) отсутствие научной организации труда

20. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

- а) прямое принуждение к труду

- б) наем работодателем работника
- в) административное принуждение
- г) добровольное сотрудничество

21. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

- а) экономические
- б) административные
- в) принудительные
- г) юридические

22. Не способствует гуманизации труда...

- а) обогащение содержания труда
- б) конвейеризация производства
- в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда
- г) развитие коллективных форм организации труда.

23. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

- а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции
- б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий
- в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий
- г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

24. Уровень жизни это...

- в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей
- а) условия жизни людей
- б) условия социально-экономических притязаний людей
- г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

25. Качество трудовой жизни это...

- а) структура потребления материальных и духовных благ
- б) динамичное увеличение доходов людей
- в) качественный набор предметов потребления
- г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

Трудовые ресурсы - это?

- А) все население государства;
- Б) все работающие на предприятиях страны граждане;
- С) все военнообязанные;
- Д) пенсионеры;
- Е) подростки;
- Ж) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

В состав трудовых ресурсов государства включаются:

- А) работающие пенсионеры;

- Б) военнослужащие;
- С) население в трудоспособном возрасте;
- Д) инвалиды детства;
- Е) студенты;
- Ж) работающие подростки;

Актуальность курса «Экономика труда» в рыночной экономике определяется:

- А) колебаниями курса валют;
- Б) возрастающей ролью личности работников;
- С) необходимостью воспринимать инновации;
- Д) развитием рыночных структур.

Предметом курса «Экономика труда» является:

- А) изучение социально-экономических характеристик трудовых ресурсов;
- Б) анализ причин снижения рождаемости в государстве;
- С) выявление факторов, влияющих на усиление процесса миграции населения.

Какой метод имеет особенно важное значение при изучении курса «Экономика труда»?

- А) логический;
- Б) исторический;
- С) экономико-математический.

Профессиональные способности трудовых ресурсов это:

- А) способность производить конкретный материальный продукт;
- Б) способность адаптироваться в коллективе;
- С) способность к большим физическим нагрузкам.

Под духовными качествами трудовых ресурсов понимается:

- А) уровень интеллекта;
- Б) общеобразовательные и профессиональные знания;
- В) внешний вид.

Каковы возрастные границы трудоспособного возраста?

- А) 16-70 лет;
- Б) 14-59 лет;
- С) 14-40 лет;
- Д) 14-54 года.

Какие виды профессиональной деятельности имеют более низкую возрастную границу?

- А) доценты, профессора;
- Б) токари, слесари машиностроительных предприятий;
- С) учителя школ;
- Д) занятые на вредных производствах;
- Е) работники электротранспорта;
- Ж) кадровые военные.

Как влияет спрос на рабочую силу на занятость пенсионеров и подростков?

А) чем больше спрос, тем меньше возможности устроиться на работу этим категориям?

Б) чем больше спрос, тем легче устроиться на работу пенсионерам и подросткам.

Что понимается под использованием трудовых ресурсов?

А) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;

Б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;

С) стратегия развития экономики;

Д) международные экономические связи.

Каким образом можно рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения соотнесения к категории?

А) как экономическую;

Б) как демографическую;

С) как математическую;

Д) как планово-учетную.

13. Какой показатель является исходной базой для определения количественной характеристики трудовых ресурсов?

А) численность занятого персонала на предприятиях;

Б) фактическая и средняя численность населения страны;

Г) количество проживающих в частных домах.

14. Как определяется качественный состав трудовых ресурсов?

А) степенью трудоспособности;

Б) количеством автомобилей у населения;

С) обеспеченностью квадратными метрами жилья.

15. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека:

А) физических, возрастных качеств к труду вообще;

Б) высшее образование;

С) наличие семьи, детей.

16. Профессиональная трудоспособность включает:

А) способность контактировать с руководством;

Б) способность к квалифицированному труду определенной профессии;

17. Какие показатели учитываются при анализе и оценке трудовых ресурсов:

А) уровень образования;

Б) прожиточный минимум;

С) профессионально-квалификационная структура;

Д) половозрастная структура;

Е) уровень заработной платы.

18. Эффективность классических факторов производства – капитала, средств производства и труда в рыночных условиях в большей степени зависит от:

А) стратегии компании;

- Б) наличия природных условий производства;
- С) качества трудовых ресурсов.

19. Какие кардинальные изменения в экономике трудовых ресурсов происходят в связи с глобальными изменениями в экономике?

- А) поощряется бережливость трудовых ресурсов;
- Б) повышается роль инициативы, независимости, способности к риску, предвидению;
- С) усиливается бюрократический стиль управления;
- Д) постоянное развитие трудовых ресурсов компании;

20. Каковы принципы управления трудовыми ресурсами?

- А) прием всех желающих работать в организации;
- Б) собственная система подбора и найма сотрудников;
- С) сильная система мотивации сотрудников;
- Д) одинаковые размеры вознаграждения всем работникам;
- Е) опора на саморазвитие персонала;
- Ж) развитие, обучение и перемещение в должности.

21. Чем отличается стратегия управления трудовыми ресурсами от стратегии управления кадрами?

- А) не информированность о стратегии развития компании;
- Б) интеграция в стратегию компании;
- С) оказание помощи линейным менеджерам в развитии и лучшем использовании трудовых ресурсов организации;
- Д) понижение статуса и заработной платы работников кадровых служб.

22. Экономическая эффективность в области управления трудовыми ресурсами означает:

- А) достижение целей государства и отдельного предприятия путем использования имеющегося трудового потенциала;
- Б) рост объема инвестиций в государстве;
- С) увеличение жилищного строительства.

23. Социальная эффективность использования трудовых ресурсов реализуется:

- А) в виде благоприятных погодных условий;
- Б) состоявшихся выборов в органы местного самоуправления;
- С) повышения заработной платы;
- Д) улучшения условий работы;
- Е) возможности организованного отдыха.

24. Государственная система управления трудовыми ресурсами включает:

- А) исполнительные органы;
- Б) судебную власть
- С) образовательные учреждения;
- Д) медицинские центры;
- Е) законодательную власть.

25. Какие положения коалиционной теории можно использовать в управлении трудовыми ресурсами?
- А) основными партнерами являются владельцы капитала, сотрудники, государство, профсоюзы;
 - Б) доминирование экономической эффективности, поскольку власть собственников сильнее чем, работающих по найму;
 - С) принимаемые решения должны быть конкретизированы и операционализированы;
 - Д) собрания должны быть только общими.
26. Виды международной миграции трудовых ресурсов:
- А) районная;
 - Б) внешняя;
 - С) сельская;
 - Д) внутренняя.
27. Внешняя миграция трудовых ресурсов бывает:
- А) возвратная;
 - Б) скоростная;
 - С) безвозвратная;
 - Д) родственная;
 - Е) переселенческая;
 - Ж) трудовая.
28. Какие регионы относятся к международным центрам миграции трудовых ресурсов?
- А) Страны Африки;
 - Б) Россия, страны СНГ;
 - С) США, Канада, Австралия;
 - Д) Страны Западной Европы;
 - Е) Нефтедобывающие страны Ближнего Востока;
 - Ж) Китай, Монголия, Вьетнам;
 - З) Новые индустриальные страны Юго-Восточной Азии.
29. Побудительными мотивами международной миграции трудовых ресурсов являются:
- А) поиск работы;
 - Б) политическая защита;
 - С) повышение уровня жизни;
 - Д) забота о будущем своих детей.
30. Как воздействует международная миграция трудовых ресурсов на государственные финансы:
- А) уменьшаются налоговые поступления в бюджет государства;
 - Б) бюджет отечества освобождается от части расходов на трансфертные платежи;
 - С) часть заработанных за границей средств поступает родственникам, оставшимся в стране;
 - Д) теряется трудовой потенциал работника.

Итоговый тест

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...
 - а) молодежь, входящая в рабочий возраст
 - б) высвобождающиеся работники
 - в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность
 - г) мигранты
2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:
 - а) первоначальная подготовка
 - б) получение высшего профессионального образования
 - в) повышение квалификации
 - г) переподготовка
3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...
 - а) отсутствует безработица
 - б) заняты все имеющиеся рабочие места
 - в) безработица соответствует естественному уровню
 - г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
4. Субъектами рынка труда являются:
 - а) наемные работники, работодатели, государство
 - б) спрос и предложение рабочей силы
 - в) занятые и безработные
 - г) наемные работники, предприниматели, безработные
5. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение...
 - а) безработных к численности экономически активного населения
 - б) безработных к численности занятого населения
 - в) безработных к численности трудовых ресурсов
 - г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов
6. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...
 - а) ориентация на внешний рынок труда
 - б) гибкость
 - в) снижение объемов скрытого рынка труда
 - г) сегментация
7. Основная цель государственной политики в области занятости...
 - а) социальное страхование безработных
 - б) достижение международных стандартов в области качества жизни
 - в) изучение и регулирование рынка труда
 - г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
8. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

- а) улучшается использование рабочего времени в течение смены
- б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц
- в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены
- г) уменьшается число нерабочих дней

9. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

- а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
- б) увеличивается
- в) остается неизменной
- г) увеличивается теми же темпами

10. Заработная плата - это доход, получаемый от...

- а) продажи результатов своего труда
- б) ведения собственного бизнеса
- в) участия в прибыли
- г) продажи рабочей силы на рынке труда

11. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

- а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)
- б) законодательно
- в) на договорной основе
- г) Министерством финансов

12. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

- а) нормирование труда
- б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
- в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы
- г) тарифная система оплаты труда

13. Тарифная ставка - это...

- а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
- б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли

предприятия

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

14. Сдельная расценка - это...

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
- б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы
- в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)
- г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

15. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

- а) ожидаемую продолжительность жизни
- б) уровень потребления основных продуктов питания
- в) среднедушевой валовой внутренний продукт

г) уровень образованности населения

16. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы

б) питание

в) содержание иждивенцев

г) непродовольственные товары и услуги

17. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

а) общие

б) совокупные

в) личные

г) располагаемые

18. Интенсивность труда это...

а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся

б) рациональные режимы труда и отдыха

в) изготовление продукции в единицу времени

г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу

времени

19. Тяжесть труда это...

а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса

б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций

в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека

г) отсутствие научной организации труда

20. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

а) прямое принуждение к труду

б) наем работодателем работника

в) административное принуждение

г) добровольное сотрудничество

21. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

а) экономические

б) административные

в) принудительные

г) юридические

22. Не способствует гуманизации труда...

а) обогащение содержания труда

б) конвейеризация производства

в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда

г) развитие коллективных форм организации труда.

23. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

24. Уровень жизни это...

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей

а) условия жизни людей

б) условия социально-экономических притязаний людей

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

25. Качество трудовой жизни это...

а) структура потребления материальных и духовных благ

б) динамичное увеличение доходов людей

в) качественный набор предметов потребления

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

Критерии выставления оценки студенту на экзамене

по дисциплине «Экономика труда»

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

75-61	«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-0	«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Оценочные средства для текущей аттестации

Вопросы для собеседования

по дисциплине «Экономика труда»

1. Экономика труда как наука.
2. Понятие, структура и функции труда.
3. Характеристики современного труда.
4. Население, трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
5. Трудовой Кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
6. Рынок труда (РТ): сущность, роль и функции.
7. Общие закономерности функционирования рынка труда в современных условиях
8. Особенности формирования цивилизованного рынка труда в России.
9. Проблемы занятости и безработицы. Государственное регулирование данной сферы.
10. Политика социального партнерства (ПСП) : сущность, принципы и механизм реализации.
11. Система социальной защиты персонала в организации.
12. Управление трудом работника в коллективе.
13. Организация и нормирование труда персонала производственного коллектива.
14. Эффективность трудовой деятельности: сущность, факторы и условия, влияющие на ее рост.
15. Сущность зарплаты и факторы, влияющие на ее рост.
16. Функции зарплаты и элементы ее эффективной организации.
17. Современные тенденции и политика государства в области оплаты труда.
18. Реинжиниринг бизнес-процессов: цели, задачи.
19. Формирование персонала организации.

20. Трудовой конфликт: сущность, источники возникновения и методы урегулирования.

21. В чем состоит различие понятий «профессионализм» и «квалификация»?

22. Назовите факторы, которые объективно вызывают необходимость новых подходов к оценке профессионализма в современных условиях?

23. Каковы причины появления концепции инновационного управления трудом в нашей стране?

24. Примените понятие «планирование карьеры» к отдельным группам работников. Как планирование карьеры соотносится со стратегическим планированием на предприятии?

25. Охарактеризуйте заработную плату как экономическую категорию.

26. Назовите условия эффективного применения повременных систем оплаты труда.

27. Назовите условия применения сдельных систем оплаты труда.

28. Охарактеризуйте нормирование труда как элемент организации заработной платы.

29. Рыночный спрос на труд.

30. Конкурентный рынок труда.

31. Подстройка рынка в ответ на повышение спроса.

32. Территориальная мобильность рабочей силы.

33. Теория эффективной заработной платы.

34. Дифференциация доходов. Бедность. Подходы к оценке и измерению.

35. Система норм и нормирование труда. Безопасность труда.

36. Направления деятельности профсоюзов. Цели поведения профсоюзов.

37. Модели поведения профсоюзов.

38. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.

39. Международный опыт регулирования трудовых отношений

Критерии оценки:

– 100-85 баллов – если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

– 85-76 баллов – ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой

раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна – две неточности в ответе;

– 75-61 балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

– 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Тематика практических работ по дисциплине «Экономика труда»

Раздел 1. Социально-трудовые отношения (6 часов)

Тема 1. Формирование рынка труда (2 час).

Содержание и особенности рынка труда. Заработная плата и ее функции.

Занятие 1. Практическая работа.

Задание 1. Проанализировать рынок труда Приморского края.

Тема 2. Мобильность рабочей силы на рынке труда. (2 час)

Особенности безработицы в рыночной экономике. Особенности занятости в рыночной экономике.

Занятие 2. Тест

Задание 1. Тест «Виды безработицы и формы занятости»

Вариант 1

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице?

- 1) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы
- 2) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу
- 3) бухгалтер, который не работает, но ищет работу
- 4) электромонтер, работающий неполный рабочий день
- **2. Если численность занятых в стране равна 29 млн человек, численность рабочей силы — 30 млн человек, то уровень безработицы равен**
- 1) 10%
- 2) 8%
- 3) 5,5%
- 4) 3,3%
- **3. Если численность безработных в стране равна 5 млн человек, численность занятых — 45 млн человек, то уровень безработицы равен**
- 1) 10%
- 2) 11%
- 3) 15%
- 4) 20%
- **4. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным?**
- 1) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу
- 2) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком
- 3) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты
- 4) медсестра, переехавшая с мужем в другой город
- **5. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу**
- 1) сезонную
- 2) структурную
- 3) циклическую
- 4) фрикционную
- **6. К неэкономическим отрицательным последствиям безработицы относится**
- 1) рост числа правонарушений
- 2) повышение конкуренции на рынке труда
- 3) недополученный выпуск продукции

– 4) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

– **7. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным?**

– 1) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса

– 2) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город

– 3) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы

– 4) студент дневного отделения вуза

– **8. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на**

– 1) наличие у работника определенных умений и навыков

– 2) готовность работника участвовать в жизни коллектива

– 3) эффективность используемого оборудования

– 4) наличие на предприятии системы охраны труда

– **9. К рынку экономических ресурсов относится**

– 1) рынок труда

– 2) товарный рынок

– 3) фондовый рынок

– 4) валютный рынок

– **10. В стране А. уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтёры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А.?**

– 1) циклическая

– 2) структурная

– 3) фрикционная

– 4) сезонная

– **11. Рост занятости женщин, имеющих малолетних детей, в процессе производства сопровождается увеличением спроса на услуги профессиональных нянь. Это пример функционирования рынка**

– 1) труда

– 2) товаров

– 3) капиталов

– 4) фондового

– **12. Спрос на услуги специалистов по рекламе формируется на рынке**

– 1) информации

– 2) товаров и услуг

– 3) капитала

– 4) труда

– **13. В связи с финансовым кризисом в области Н. руководство региона приняло решение о снятии доплат учителям и сокращении стиму-**

лирующей части фонда заработной платы. Какое изменение произойдет на рынке труда в сфере образования данной области?

- 1) уровень конкуренции на рынке труда возрастет
 - 2) в массовом порядке начнется приток педагогов из соседних, более богатых, регионов
 - 3) предложение рабочей силы возрастет
 - 4) из отрасли начнется отток рабочей силы
- 14. Ферма после уборки урожая сократила количество работников. Механизаторы и комбайнеры вновь будут набираться на ферму только весной следующего года. Приведенный пример иллюстрирует безработицу**

- 1) фрикционную
- 2) сезонную
- 3) циклическую
- 4) структурную
-

Вариант 2

1. Гражданка Р., квалифицированный бухгалтер после продолжительного перерыва в работе не может найти работу по специальности. От предложенных ей вакансий секретаря и консьержки она отказалась и ожидает предложений по специальности. Приведенный пример иллюстрирует безработицу

- 1) фрикционную
- 2) сезонную
- 3) циклическую
- 4) структурную

2. В банковском секторе экономики наступил период роста, вырос спрос на банковские услуги. Какое изменение произойдет на рынке труда в данной отрасли?

- 1) начнется активный набор персонала и открытие новых филиалов
- 2) снизится активность молодых кадров
- 3) возрастет количество сотрудников, переходящих в другие сектора экономики
- 4) будет отменен социальный пакет для работников

3. Какой из приведенных примеров деятельности фирмы «Крендели и халы» характеризует такой фактор производства, как труд?

- 1) эксклюзивные рецепты выпечки традиционных хлебобулочных изделий к праздникам
- 2) договора с сетью кафе домашней кухни на поставку горячей выпечки
- 3) персонал хлебопёков и кондитеров, имеющий международные сертификаты

– 4) арендуемые фирмой помещения, в которых располагаются пекарни

– **4. К негативным последствиям безработицы относится**

– 1) стремление работников к повышению своей квалификации

– 2) создание и деятельность государственных служб занятости

– 3) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду

– 4) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей

– **5. Повышение востребованности специалистов в области юридических наук иллюстрирует ситуацию на рынке**

– 1) труда

– 2) инноваций

– 3) средств производства

– 4) капиталов

– **6. Рост популярности кафе с разнообразным ассортиментом чая, кофе и сладостей резко повысил потребность в таких специалистах, как кондитеры, бармены и официанты. Какое свойство рынка труда проявилось в данном факте?**

– 1) связь спроса на труд со спросом на услуги

– 2) установление определённого уровня безработицы

– 3) государственное регулирование занятости

– 4) высокая конкуренция работников

– **7. Повышение уровня безработицы в традиционных отраслях и наличие свободных мест в сфере высоких технологий и услуг характеризуют ситуацию на рынке**

– 1) товаров и услуг

– 2) труда

– 3) средств производства

– 4) информации

– **8. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?**

– 1) структурная

– 2) фрикционная

– 3) циклическая

– 4) сезонная

– **9. Человек, который болен бронхитом, оформил больничный лист и в период его действия временно не работает, относится к категории**

– 1) безработных

– 2) временно безработных

– 3) не включаемых в общую численность рабочей силы

– 4) занятых

– **10. К экономически активному трудоспособному населению относятся**

- 1) старшеклассники общеобразовательных школ
- 2) выпускники университетов
- 3) владеющие собственностью пенсионеры
- 4) студенты дневных отделений вузов
-

– **11. Экономический кризис привёл к закрытию предприятий и росту безработицы во многих отраслях. Какой вид безработицы иллюстрируется этим примером?**

- 1) фрикционная
- 2) сезонная
- 3) структурная
- 4) циклическая

– **12. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация?**

- 1) сезонную
- 2) циклическую
- 3) фрикционную
- 4) структурную

– **13. Рост популярности ресторанов с разнообразным ассортиментом резко повысил потребность в таких специалистах, как повара.**

Какую особенность рынка труда иллюстрирует этот пример?

- 1) установление определённого уровня безработицы
- 2) высокую конкуренцию работников
- 3) мобильность работников
- 4) связь спроса на труд со спросом на товары и услуги

– **14. Гражданка К. уволилась со своего предприятия и ищет новое место работы.**

– **О каком виде безработицы идёт речь?**

- 1) циклическая
- 2) структурная
- 3) скрытая
- 4) фрикционная

Тема 3. Методы государственного регулирования рынка труда (2 часа).

– Социальное партнерство и его формы.

– **Занятие 3. Практическая работа**

- Задание 1. Пользуясь нормативно-правовой базой Интернет-ресурса «Консультант-плюс» и официальной информацией Примстата сделать анализ преобладающих форм социального партнерства в Приморском крае.

- **Раздел 2. Доходы и уровень жизни населения (6 часов)**

- **Тема 1. Формы доходов населения (2 часа).**

- Тенденции изменения доходов и уровня жизни в рыночной экономике.

- **Занятие 4. Практическая работа**

- Задание 1. Сопоставить уровень доходов по годам в Приморском крае за период 2015-2017 по категориям экономически активного населения (Данные Примстата).

- **Тема 2. Прожиточный минимум (2 часа).**

- Индекс человеческого развития.

- **Занятие 5. Практическая работа**

- Задание 1. Рассчитать Индекс человеческого развития по заданным параметрам: базовый показатель долголетия, базовый показатель образованности, реальный валовый внутренний продукт на душу населения. Определить место России в мире по данному показателю.

- Данные:

- Средняя ожидаемая продолжительность предстоящей жизни – базовый показатель долголетия;

- Базовый показатель образованности – доля грамотных в возрасте 15 лет и старше (показатель полноты охвата обучением);

- Показатель реального ВВП на душу населения

- (Методика ООН).

- **Тема 3. Проблема бедности (2 часа).**

- Абсолютная, относительная и субъективная концепции бедности.

- **Занятие 6. Практическая работа**

– Задание 1. Разработать классификацию и дать оценку по критериям отличия Абсолютной, относительной и субъективной концепций бедности. Предложить свои характеристики «человеческой бедности».

– **Раздел 3. Реформирование системы социальной защиты и отраслей социальной сферы (6 часов)**

– **Тема 1. Социальная защита населения (2 часа)**

– Государственный и негосударственные Фонды социальной защиты населения.

– **Занятие 7. Практическая работа**

– Задание 1. Описать функции государственных фондов социальной защиты населения, опираясь на нормативно-правовую базу РФ.

– **Тема 2. Направления реформирования социальной защиты (2 часа)**

– Государственные программы федерального, регионального и муниципального уровней.

– **Занятие 8. Практическая работа**

– Задание 1. Пользуясь официальными данными сайта Администрации Приморского края сделать анализ действующих социальных программ.

– **Тема 3. Реформирование отраслей социальной сферы (2 часа).**

– Реформирование образования. Реформирование здравоохранения. Реформирование жилищного сектора.

– **Занятие 9. Практическая работа**

– Задание 1. Сформулировать предложения по реформированию основных отраслей социальной сферы: образования, здравоохранения, жилищного сектора с учетом современных условий развития экономики.

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные нормативных

и технических документов. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные нормативных и технических документов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены нормативные и технические документы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Критерии оценки:

✓ 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные нормативных и технических документов. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

✓ 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные нормативных и технических документов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

✓ 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены нормативные и технические документы. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

✓ 60-50 баллов – если работа представляет собой полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Тематика рефератов

по дисциплине «Экономика труда»

1. Предмет, роль, цели и задачи курса « Экономика труда».
2. История становления и развития экономики труда.
3. Труд в современных условиях.
4. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.
5. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
6. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
7. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
8. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
9. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
10. Система социальной защиты работника на предприятии.

11. Формирование пенсионной системы в РФ.
12. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
13. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
14. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
15. Организационная культура руководителя.
16. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
17. Особенности нормирования труда в организациях.
18. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
19. Качество и уровень жизни в современных условиях.
20. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
21. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
22. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
23. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
24. Наемный работник: основные требования и характеристики.
25. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.
26. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.
27. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.
28. Основные государственные институты социальной защиты работников.

Критерии оценки:

– 100-86 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового

характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 85-76 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 75-61 балл – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 60-50 баллов – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Экономика труда» проводится в форме контрольных мероприятий (собеседование, выполнение лабораторных работ, решение ситуационных задач, написание рефератов, решение

кроссвордов) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (собеседование);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (выполнение лабораторных работ, решение ситуационных задач);
- результаты самостоятельной работы (написание рефератов, решение кроссвордов).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Экономика труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

По дисциплине «Экономика труда» предусмотрен экзамен в виде тестирования.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров и круглых столов студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к экзамену, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент готовит индивидуальное творческое зачетное задание (индивидуальное творческое зачетное задание размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на зачете представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (практическая работа, групповое творческое задание) представлены в структурном элементе ФОС V.

Критерии выставления оценки студенту на экзамене

**по дисциплине «Экономика труда»
(промежуточная аттестация – экзамен)**

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
60-0	«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.