



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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП

Сахарова Л.А.
« 6 » сентября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
управления персоналом
и экономики труда

Савинкина Л.А.
« 6 » сентября 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Форма подготовки очная

курс 2,3 семестр 4,5

лекции 72 час.

практические занятия 72 час.

лабораторные работы – час.

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

всего часов аудиторной нагрузки 144 час.

в том числе с использованием МАО 18 час.

самостоятельная работа 144 час.

в том числе на подготовку к экзамену 72 час.

курсовая работа/курсовой проект –

зачет

экзамен 4,5 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемым ДВФУ № 12-13-235 от 18.02.2016 по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», с изменениями, утвержденными приказами ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594, от 04.07.2017 № 12-13-1369

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 9 от «6» сентября 2017 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., доцент Савинкина Л.А.

Составители: к.э.н., доцент Немцова М.В.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management.

Course title: Economics and sociology of work.

Basic part of Block 1, 8 credits.

Instructor: Nemtsova Mariya Vitalevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.

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

- ability to analyze the main stages and patterns of historical development of society for the formation of civil position
- ability to use the fundamentals of economic knowledge in various fields of activity
- knowledge of the basics of development and implementation of the concept of personnel management, personnel policy of the organization, the basics of strategic personnel management, the basics of formation and use of labor potential and the intellectual capital of the organization, a separate worker, as well as the basics of intellectual property management and the ability to apply them in practice

Learning outcomes:

professional competences (SPC):

- skills analysis of the economic indicators of the Organization's activities and indicators on labor (including labor productivity), as well as skills development and economic activities for their improvement and ability to apply them to practice (SPC-14);
- ability to apply in practice methods for evaluating the effectiveness of the system of material and non-material incentives in organizations (SPC-26);
- ability to analyze market and specific risks related to the implementation of the HR management functions, use its results to the adoption of management consulting solutions (SPC-27).

Course description: the world of work as an object of study, the functioning of the labor market in the context of a market economy, wages of workers under

market conditions, productivity, organization and regulation of labor, the social structure of labor organizations, labor market conditions, behavior management, the system of social guarantees in the sphere of labor. The discipline covers classic and contemporary theoretical and applied works of Ukrainian and foreign authors in the field of labor economics in such clusters, as labor supply and demand for labor (including labor market model and the impact of migration on labor market), the quality of Labor (human capital, investment in human capital, PLA-TA), productivity, employment and unemployment, discrimination in the labor market and trade unions, State regulation of the labor market, labor markets in transition economies; in the sociology of labor-occupational socialization, adaptation and mobility, profession and career structure, staff motivation, social concepts of human-capital, sociology of labor collective.

Main course literature:

1. Sadot, A.i. Labour Economics (Bachelor) [electronic re-source]: tutorial. - Electron. Dan. -M.: KnoRus, 2015. -373-Mode access PA: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616

2. Dubrovin, i.a. Labour Economics [electronic resource]: tutorial/I. Dubrovin, A.s. Kamensky. -Electron. Dan. -M.: dashkov and co, 2013. -230-access mode: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56356

3. Economics and sociology of labour: a textbook for universities/n. Ljasnikov, m. Dudin, f. b. Stamps. -2-nd ed., SR. -M.: KnoRus, 2014. -274 p.

4. Economics and sociology of labour. Theory and practice: a manual for universities/N. Karpova, a. a. g. Skhirtladze, p. Boriskin. -Stary Oskol: thin high tech, 2012. -136 with.

5. Shcherbakova L. Economics and labour sociology [electronic re-source]. Tutorial: tutorial for distance learning; South-Russian State. Tech. UN-t. - Novocherkassk: SRSTU. 2014-131 s. <http://window.edu.ru/resource/030/77030>

Form of final control: exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Экономика и социология труда»

Учебный курс «Экономика и социология труда» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Экономика и социология труда» включена в состав базовой части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (72 часа), практические занятия (72 часа, в том числе МАО 36 часов), самостоятельная работа студентов (108 часов, в том числе 90 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 2 и 3 курсе в 4 и 5 семестре.

Дисциплина «Экономика и социология труда» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Введение в дисциплинарные картины мира», «Основы проектной деятельности», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Современные информационные технологии», «Статистика», «Эконометрика» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Социальная и кадровая политика государства и организации», «Управление персоналом организации», «Организация, регламентация, нормирование и безопасность труда», «Технология развития потенциала сотрудников», «Проектная деятельность».

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

1. Сфера труда как объект изучения, функционирование рынка труда в условиях рыночной экономики, классические и современные теоретические и прикладные работы отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда по таким тематическим блокам, как предложение труда и спрос на труд (в т.ч. модели рынка труда и влияние миграции на рынок труда).

2. Занятость и безработица, дискриминация на рынке труда и деятельность профсоюзов, государственное регулирование рынка труда, рынки труда в переходных экономиках.

3. Качество труда (человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал), заработная плата работников в рыночных условиях, производительность труда, организация и нормирование труда работников, эффективность труда.

4. Социальная структура трудовой организации, трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования, система социальных гарантий в сфере труда.

5. Трудовая социализация, адаптация и мобильность, профессии и профессиональная структура, мотивация персонала, социальные концепции человеческого капитала, социология трудового коллектива.

Цель – усвоение студентами теоретических основ экономики и социологии труда и овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.

Задачи:

- сформировать общие представления о роли и месте курса в системе гуманитарных, общепрофессиональных и специальных экономических дисциплин, закономерностях развития экономики, основных экономических проблемах и концепциях социально-экономического развития, путях практического использования выводов и рекомендаций экономики и социологии труда в реальной экономической практике;

- способствовать освоению методов исследования системы экономических категорий и законов; концепций и подходов виднейших представителей мировой экономической мысли к проблемам труда и сущности трудовой деятельности;

- способствовать овладению методами планирования и прогнозирования трудовых показателей предприятия, фирмы и их структурных подразделений,
- сформировать умения применять полученные знания для принятия экономических решений, разработки практических рекомендаций по совершенствованию социально-трудовой деятельности фирм в краткосрочном и долгосрочном периодах.

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

- способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции;
- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуальность капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.

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

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-14 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обос-	Знает	как анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также знать основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
	Умеет	анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их

нования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		улучшению и умением применять их на практике
	Владеет	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-26 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает	системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Умеет	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеет	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-27 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знает	рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом
	Умеет	проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
	Владеет	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

Для формирования вышеуказанной компетенции в рамках дисциплины «Экономика и социология труда» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: метод ситуационного анализа (ситуационные задачи), кейс-стади; тестирование; составление и решение кроссворда; работа в малых группах; дискуссия; деловая игра; ролевая игра.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Труд и социально-трудовые отношения (26 час.)

Тема 1. Предмет и задачи курса. Социально-экономическая роль труда (2 час.)

Предмет и задачи курса. Содержание и порядок изучения курса, его связь с другими науками и дисциплинами.

Подходы к изучению труда. Трудовая деятельность как объект и предмет изучения экономики и социологии труда. Основные категории экономики и социологии труда.

Тема 2. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества (2 час.)

Современные представления о труде. Роль труда в развитии человека и общества. Понятие, структура и функции общественного труда. Содержание и характер труда. Классификация видов труда. Особенности интеллектуального и творческого труда. Характеристика креативного и эвристического труда.

Тема 3. Общая характеристика трудовых ресурсов (4 час.)

Человек как субъект трудовой деятельности и социально-экономической жизни общества. Понятие трудовых ресурсов как социально—экономической категории. Состав и структура трудовых ресурсов. Воспроизводственный подход к экономике трудовых ресурсов. Демографический фактор экономического развития. Демографические процессы и воспроизводство населения. Управление демографическим развитием.

Тема 4. Качество трудовых ресурсов и человеческий капитал (2 час.)

Качественные характеристики трудовых ресурсов. Сущность, структура и особенности человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Влияние качественных характеристик трудовых ресурсов на макроэкономические показатели.

Тема 5. Функционирование рынка труда в условиях рыночной экономики (2 час.)

Рынок труда, его структура. Субъекты рынка труда. Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами. Рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция). Рыночная инфраструктура.

Тема 6. Сущность, причины и пути минимизации безработицы (4 час.)

Сущность и причины безработицы. Виды безработицы. Показатели и методы измерения состояния безработицы. Основные направления государственной политики в области сокращения безработицы и роста занятости населения.

Тема 7. Социально-трудовые отношения и их регулирование (4 час.)

Понятие и сущность социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений. Основные характеристики субъектов и уровней социально-трудовых отношений, характерных для рыночной экономики. Предметы социально-трудовых отношений и их структура. Принципы и типы социально-трудовых отношений. Социальное партнерство. Разрешение коллективных трудовых споров. Система регулирования социально-трудовых отношений.

Тема 8. Трудовой потенциал общества, организации, человека (4 час.)

Понятие «трудовой потенциал», его составляющие. Труд как экономический ресурс. Компоненты трудового потенциала как объекты анализа (здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование). Процесс превращения трудовых ресурсов организации в рабочую силу.

Трудовой потенциал работника. Проблема измерения и количественной оценки трудового потенциала.

Тема 9. Трудовая организация и трудовой коллектив как формы организации трудовой деятельности (2 час.)

Понятие трудовой организации. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.

Виды, функции и структура трудовых коллективов. Стабилизация трудового коллектива. Трудовые конфликты и способы их регулирования в рыночной экономике. Типы и виды конфликтов. Кадровая политика предприятия, ее цели и средства.

Планирование социального развития на предприятии.

Раздел II. Методические основы исследования трудовой деятельности и социально-трудовых отношений (20 час.)

Тема 1. Основы анализа основных категорий экономики и социологии труда (4 час.)

Социально-экономические показатели как индикаторы трудовой деятельности. Основные понятия, используемые при анализе трудовой деятельности: анализ, моделирование, планирование, прогнозирование, аудит в сфере трудовой деятельности организации. Задачи, функции и принципы анализа трудовой деятельности персонала. Информационная база и инструментарий анализа социально-экономических показателей.

Тема 2. Социологический анализ социально-трудовых отношений (6 час.)

Особенности измерения социальных явлений и объектов. Количественные и качественные свойства объектов. Основные этапы разработки системы измерения. Понятие, характеристики и шкалы измерения индикаторов. Наблюдаемые и латентные социальные явления, особенности их измерения.

Социологическое исследование: понятие, этапы, классификация. Подготовка исследования: цели, задачи и программа социологических исследований трудовой деятельности. Дизайн социологического исследования.

Количественные и качественные методы сбора социологической информации: опрос, наблюдение, анализ документов, социальный эксперимент, интервью, фокус-группа. Типы интервью в социальных исследованиях. Методика и техника интервьюирования. Глубинное интервью при разработке социологических анкет.

Обработка и анализ результатов исследования. Математический анализ социологической информации.

Тема 3. Характеристика основных источников информации о занятости населения и рынке труда (4 час.)

Современное состояние в области статистического наблюдения за занятостью населения и рынком труда. Баланс трудовых ресурсов. Обследование населения по проблемам занятости и другие обследования. Частота статистических наблюдений за занятостью и рынком труда. Основные показатели динамики сферы занятости и рынка труда.

Тема 4. Методы анализа отношений занятости (2 час.)

Занятость как экономическая и социологическая категория. Особенности формирования занятости на региональном уровне. Исследование показателей и структуры занятости.

Тема 5. Экономико-статистический анализ социально-трудовой деятельности (4 час.)

Трудовые показатели и факторы, их определяющие.

Подходы к оценке трудового потенциала организации. Исследование организации труда, рабочего времени, производительности и качества труда. Методические основы анализа вознаграждения персонала. Издержки работодателя на рабочую силу как объект анализа.

Планирование трудовых показателей. Использование методов экономико-математического моделирования в анализе и прогнозировании трудовых показателей.

Раздел III. Социально-экономические процессы и явления в сфере труда и занятости (26 час.)

Тема 1. Предложение труда (4 час.)

Предложение труда как экономическая категория. Социально-экономические факторы, влияющие на численность и состав рабочей силы. Особенности предложения труда отдельных социально-демографических групп. Дискриминация на рынке труда. Половозрастная, образовательная, региональная, отраслевая, профессиональная структура рабочей силы.

Структурные изменения и их интенсивность. Качество рабочей силы и его роль. Перспективная динамика предложения рабочей силы.

Тема 2. Спрос труд и его составляющие (4 час.)

Спрос на труд как экономическая категория. Отраслевая (по видам экономической деятельности), региональная и профессиональная структура спроса на рабочую силу. Показатели затрат труда. Вакантные рабочие места как текущий спрос на рабочую силу. Проблемы количественного измерения вакансий. Факторы формирования спроса на труд.

Основы анализа и прогнозирования спроса на труд. Основные подходы к анализу и прогнозу спроса на рабочую силу. Методы оценки производительности (продуктивности) труда. Перспективная потребность экономики в рабочей силе и ее оценка. Модернизация и сдвиги в структуре спроса на труд.

Тема 3. Причины и последствия несоответствия спроса на труд и его предложения (4 час.)

Основные причины несовпадения спроса и предложения рабочей силы на разных стадиях экономического цикла. Равновесное и неравновесное состояния рынка труда. Последствия несоответствия спроса на труд и его предложения: дефицит и безработица. Эффективность занятости населения и производительность труда.

Безработица и ее виды. Циклическая, структурная и фрикционная безработица. Естественный уровень безработицы. Экономические потери от безработицы и их оценка. Проблемы анализа и прогнозирования динамики безработицы. Формы и системы оплаты труда. Теоретические и практические аспекты взаимосвязи инфляции и безработицы. Служба занятости и ее основные функции.

Тема 4. Мобильность рабочей силы (2 час.)

Основные виды мобильности рабочей силы и их характеристика. Факторы, определяющие направления и интенсивность движения рабочей силы. Особенности движения населения и рабочей силы.

Статистический учет движения населения и рабочей силы. Анализ движения населения и рабочей силы. Динамика и структура движения и их оценка. Прогнозно-аналитические модели подвижности населения и рабочей силы и их использование в анализе и прогнозировании динамики занятости и рынка труда.

Тема 5. Нормирование труда и трудовых процессов (2 час.)

Учет и нормирование труда. Сущность нормирования труда и виды норм труда. Классификация затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Методы нормирования труда.

Тема 6. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха. Дисциплина труда (2 час.)

Сущность понятия «условия труда». Классификация условий труда. Охрана труда и техника безопасности. Экономическая безопасность труда. Понятие «режим труда и отдых». Дисциплина труда. Характер, симптомы, факторы и источники стрессовых ситуаций на работе. Методы нейтрализации стрессов. Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав.

Тема 7. Организация оплаты труда, мотивации и стимулирования труда (4 час.)

Сущность и функции заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям, основы организации оплаты труда в нашей стране; положения о тарифной системе, формах и системах заработной платы, особенности оплаты труда работников.

Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Формирование и функционирование мотивов труда. Система стимулирования работников. Различия в мотивации деятельности работников наемного труда и предпринимателей

Тема 8. Личность в трудовой организации (4 час.)

Потребности, интересы и ценности личности в трудовой жизни. Проблемы развития личности в трудовой организации. Феномен лидерства в

трудовой организации. Условия развития личности в организации.
Гуманизация труда. Качество трудовой жизни.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

**Практические занятия (72 час., в том числе 36 час. с использованием
методов активного обучения)**

**Практическое занятие № 1. Введение в экономику и социологию
труда (2 час.)**

1. Структура наук о труде и персонале, их взаимосвязь с другими науками.
2. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
3. Работа над составлением глоссария по дисциплине.

**Практическое занятие № 2. Труд как базовый социальный процесс
и мотивация трудовой деятельности (4 час.)**

1. Понятия содержания труда и отношения к труду как характеристики труда.
2. Типы активности и основные показатели отношения к труду.
3. Мотивация трудовой деятельности.
4. Стимулирование труда.
5. Работа над составлением глоссария по дисциплине.

**Практическое занятие № 3. Понятие и состав трудовых ресурсов (2
час.)**

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия (2 час.)

1. Человек как субъект трудовой деятельности и социально-экономической жизни общества.

2. Понятие трудовых ресурсов как социально—экономической категории.
3. Состав и структура трудовых ресурсов.
4. Воспроизводственный подход к экономике трудовых ресурсов.
5. Демографический фактор экономического развития.
6. Демографические процессы и воспроизводство населения.
7. Управление демографическим развитием.

Практическое занятие № 4. Исследование труда человека на разных этапах человеческого развития (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия (2 час.)

1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества.
2. Предпосылки становления экономики и социологии труда.
3. Классические и современные теории труда.
4. Вклад отечественных ученых в развитие теории и практики.
5. Этапы развития экономики и социологии труда.
6. Работа над составлением глоссария по дисциплине.

Практическое занятие № 5. Система непрерывного образования и конкурентность работников (2 час.)

1. Современное понимание качества рабочей силы.
2. Повышение квалификации и переподготовка руководящих работников и специалистов.
3. Опыт ведущих стран мира в вопросах непрерывного образования.

Практическое занятие № 6. Контурь рынка труда в России в долгосрочной перспективе (2 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия, работа в малых группах (2 час.)

Вопросы для обсуждения:

1. Какие факторы влияют на долгосрочное развитие занятости и рынка труда?
2. Какие прогнозно-аналитические модели можно применять для прогнозирования рынка труда, какие блоки в этих модели должны быть?
3. Сценарии развития российской экономики
4. Проблема дефицита квалифицированной рабочей силы. Способы его смягчения.
5. Проблема повышения производительности труда
6. Какие профессии будут востребованы в будущем?

Практическое занятие № 7. Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции в России (2 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия (2 час.)

Вопросы для обсуждения:

1. Нужны ли России трудовые мигранты?
2. Каковы механизмы привлечения трудовых мигрантов?
3. Каковы перспективы привлечения трудовых мигрантов?
4. Оценки объемов трудовой и нетрудовой миграции
5. Квоты на трудовую миграцию и принципы их формирования
6. Трудовая миграция и демпинг на рынке труда
7. Проблема возвращения соотечественников как часть трудовой миграции

Практическое занятие № 8. Трудовой потенциал общества, организации, человека (4 час.)

1. Понятие «трудовой потенциал», его составляющие.
2. Компоненты трудового потенциала как объекты анализа (здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование).
3. Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал организации.

4. Проблема измерения и количественной оценки трудового потенциал.
5. Решение задач.

Практическое занятие № 9. Программа социологического исследования труда в организации (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – ролевая игра (2 час.)

1. Подготовка программы исследования.
2. Проведение исследования в организации.
3. Анализ полученных данных.
4. Ролевая игра «Презентация «технического предложения» по проведению эмпирического исследования».

Практическое занятие № 10. Подготовка проведения интервью (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – работа в малых группах, ролевая игра (2 час.)

1. Основные компоненты интервью, фокус-группы.
2. Основные стадии интервью.
3. Ведущий интервью: функции, личные характеристики, правила поведения. Стиль работы ведущего – модератора фокус-групп, интервьюера глубинного интервью.
4. Отработка навыков интервьюера в малых группах.
5. Ролевая игра «Отражение».

Практическое занятие № 11. Проведение качественного исследования (интервью, фокус-группа) (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – ролевая игра (2 час.)

1. Определение проблемы, задач, вопросов исследования. Учет контекста.
2. Последовательность вопросов и стадии обсуждения. Метод

«обратной воронки»: возможности и ограничения. Вопросы, запланированные заранее, и вопросы, формулируемые по ходу интервью.

3. Сценарий с высокой и низкой степенью детализации: плюсы и минусы. Требования к последовательности вопросов: нарастание интереса респондентов, возрастание сложности, углубление.

4. Язык интервью. Необходимость максимально полного и точного донесения смысла сообщений. Другие рабочие документы исследования (анкета для скрининга, для участников группы).

5. Ролевая игра «Проведение интервью».

Практическое занятие № 12. Предложение и спрос на рынке труда (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод ситуационного анализа (кейс-задачи) (6 час.)

1. Социально-экономические факторы, влияющие на численность и состав рабочей силы.

2. Половозрастная, образовательная, региональная, отраслевая, профессиональная структура рабочей силы.

3. Структурные изменения и их интенсивность. Перспективная динамика предложения рабочей силы.

4. Отраслевая (по видам экономической деятельности), региональная и профессиональная структура спроса на рабочую силу.

5. Вакантные рабочие места как текущий спрос на рабочую силу. Проблемы количественного измерения вакансий.

6. Основы анализа и прогнозирования спроса на труд.

7. Перспективная потребность экономики в рабочей силе и ее оценка.

8. Оценка структурных сдвигов в занятости населения и текущем спросе на труд.

9. Решение кейс-задач.

Практическое занятие № 13. Анализ и планирование трудовых показателей: структура и состав работников предприятия (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод ситуационного анализа (кейс- задачи) (6 час.)

1. Оценка трудового потенциала организации.
2. Исследование организации труда, рабочего времени, производительности и качества труда.
3. Анализ вознаграждения персонала. Издержки работодателя на рабочую силу как объект анализа.
4. Планирование трудовых показателей. Использование методов экономико-математического моделирования в анализе и прогнозировании трудовых показателей.
5. Ситуационный анализ (кейс- задачи).

Практическое занятие № 14. Оценка затрат на персонал: структура фонда заработной платы и ее определение (6 час.)

1. Сущность и функции заработной платы в условиях перехода к рыночным отношениям.
2. Основы организации оплаты труда в нашей стране; положения о тарифной системе.
3. Формы и системы заработной платы.
4. Особенности оплаты труда работников.

Практическое занятие № 15. Заработная плата как регулятор рынка труда (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – метод ситуационного анализа (кейс- задачи) (4 час.)

1. Номинальная и реальная заработная плата и способы ее измерения
2. Какое соотношение в уровне заработной платы между секторами было оптимальным?

3. Необходим ли механизм, позволяющий выравнивать заработные платы по секторам?

4. Существуют ли сегодня дополнительные государственные преференции для определенных профессий? Если да, то какие это профессии, что это за преференции?

5. Изменяется ли доля издержек на заработную плату в цене выпускаемой продукции?

6. Фонд оплаты труда как часть затрат на рабочую силу.

7. Дифференциация заработной платы.

8. Государственное регулирование рынка труда и минимальная заработная плата.

9. Ситуационный анализ (кейс-задачи).

Практическое занятие № 16. Показатели эффективности трудовой деятельности (4 час.)

Решение задач на определение часовой, дневной и годовой выработки, расчет фактических и плановых показателей производительности труда, планирование численности работников.

Практическое занятие № 17. Факторный анализ производительности труда. Определение структуры рабочего времени (4 час.)

Групповая работа над решением задачи по вариантам с использованием методов построения многофакторных моделей влияния трудовых показателей на объемы производства продукции, на изменение годовой выработки рабочих и работающих).

Практическое занятие № 18. Изучение затрат рабочего времени: определение численности рабочих-сдельщиков (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – работа в малых группах (2 час.)

1. Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений.
2. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности.
3. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.
4. Область применения основных видов норм труда.
5. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.
6. Норма штучно-калькуляционного времени.
7. Исследование затрат рабочего времени.
8. Методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж.
9. Виды ФРВ.
10. Методы и технические средства проведения ФРВ.
11. Основные этапы наблюдения.
12. Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.
13. Критерий оптимальности варианта норм труда.
14. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся 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 дисциплины/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Раздел I. Труд и социально-трудовые отношения. Раздел II. Методические основы исследования трудовой деятельности и социально-трудовых отношений Раздел III. Социально-экономические процессы и явления в сфере труда и занятости	ПК-14	знает	Дискуссия (УО-4) Творческое задание (ПР-13)	Тест (ПР-1)
			умеет	Ситуационные задания (ПР-11) Кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР-13)	Тест (ПР-1)
			владеет	Расчетные задачи (ПР-12) Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР-10)	Тест (ПР-1)
2.	Раздел I. Труд и социально-трудовые отношения. Раздел II. Методические основы исследования трудовой деятельности и социально-трудовых отношений Раздел III. Социально-экономические процессы и явления в сфере труда и занятости	ПК-26	знает	Творческое задание (ПР-13) Ситуационные задания (ПР-11)	Тест (ПР-1)
			умеет	Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР-10)	Тест (ПР-1)
			владеет	Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР-10)	Тест (ПР-1)

3.	Раздел I. Труд и социально-трудовые отношения. Раздел II. Методические основы исследования трудовой деятельности и социально-трудовых отношений Раздел III. Социально-экономические процессы и явления в сфере труда и занятости	ПК-27	знает	Дискуссия (УО-4) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1)
			умеет	Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР-10)	Тест (ПР-1)
			владеет	Контрольная работа (ПР-2) Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР-10)	Тест (ПР-1)

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

1. Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс] : учебник. – Электрон. дан. – М. : КноРус, 2015. – 373 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616
2. Дубровин, И.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – Электрон. дан. – М. : Дашков и К, 2013. – 230 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=56356
3. Кузнецова, В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Б. Кузнецова, В.К. Воробь-

ев. — Электрон. дан. — Оренбург : ОГУ, 2015. — 225 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98121>

4. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Тощенко Ж.Т. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 423 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882807>

5. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Гелета И.В., Коваленко А.В. - Рн/Д: Феникс, 2016. - 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/912369>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Тихомирова, Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2009. – 185 с. <http://window.edu.ru/resource/586/75586>

2. Меламедова, Л.С. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/ Л.С. Меламедова. – Самара: Самар. гуманитар. акад., 2010. – 120 с. <http://window.edu.ru/resource/919/74919>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Образовательный портал НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecsocman.edu.ru

2. Российский журнал менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rjm.ru.

3. Аналитический деловой еженедельник «SmartMoney» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.smoney.ru

4. Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vedomosty.ru

5. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cfin.ru/management/
6. Международное сообщество менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-xecutive.ru
7. Российская национальная библиотека (РНБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hbl-russia.ru
8. Российская государственная библиотека (РГБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rsl.ru
9. Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inion.ru
10. Образовательный портал «Социально-гуманитарное и политическое образование» www.auditorium.ru
11. Образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economics.edu.ru
12. Экономический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economics.ru
13. Каталог книг «Библус» по всем отраслям науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.biblus.ru
14. Библиотека по техническому и фундаментальному экономическому анализу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.forexpf.ru
15. Библиотека «Либертариум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.libertarium.ru
16. Министерство экономического развития и торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economy.gov.ru
17. «Центр экономических и финансовых исследований и разработок» (результаты исследований, аналитические отчеты, статьи) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cefir.ru
18. Центр стратегических разработок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.csr.ru
19. Российская сеть информационного сообщества [Электронный ре-

курс]. – Режим доступа: www.isn.ru

20. Российский портал развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iis.ru

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

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

.В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал;
- успешно выполнить аудиторные и практические задания;
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы.

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

Критерии оценки по дисциплине «Экономика и социология 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 про-

изводится 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

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по дисциплине; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине. Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Экономика и социология труда» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – получить наибольший эффект с наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению многих специалистов, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке. Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Подготовку к практическим занятиям, тестированию необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с

преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо выполнить задания на консультации.

Алгоритм изучения дисциплины

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта, в который рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку рекомендуемой основной и дополнительной литературы, отчетов по творческому заданию и ролевой игре, решение ситуационных и кейс-задач, ответы на вопросы для дискуссии на семинаре и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

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

Приступая к подготовке к практическим занятиям, прежде всего, необходимо ознакомиться с планом занятия, изучить соответствующую литературу, нормативную документацию, а также подготовить доклад (выступление). В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Критерием готовности к практическому занятию является умение студента ответить на все вопросы, рекомендованные преподавателем по теме дискуссии.

Для подготовки к дебатам и практическим занятиям необходимо:

- 1) получение темы и плана практического занятия;
- 2) работа со списком литературы;
- 3) консультации с преподавателем;
- 4) подготовка доклада к занятию;
- 5) выступление с сообщением на занятии и участие в дискуссии.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели

при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» служат активные формы и методы обучения, такие как метод ситуационного анализа, дискуссия, творческое задание в группах, ролевая игра, которые дадут 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, подготовку к тестированию, доклада к дискуссии по темам практических занятий, подготовку к ролевой игре, отчета и презентации по результатам творческого задания в группе.

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.

На семинарских занятиях студенты учатся логически мыслить, анализировать явления и обобщать факты. Семинары в форме дискуссии приучают самостоятельно работать над литературой по специальности, формировать свое отношение к предмету изучения и сознательно отстаивать свое мнение. Это такая форма учебной работы, где знание активно анализируется студентами и превращается в убеждение. Цель семинарского занятия — это углубление проработки теоретического материала предмета (дисциплины) путем регулярной и планомерной самостоятельной работы. Для этого студенты долж-

ны выступать с устными изложениями учебного материала на определенную, заданную тему. Подготовка к семинару может предполагать групповую форму самостоятельной работы студентов.

Оптимальное проведение практических занятий предполагает, что студент выступает на них как активный участник некоторой научной-практической дискуссии, отстаивая свое мнение в споре. Необходимо, конечно, чтобы такие обсуждения вовлекали всех участников семинара, а не только студентов-докладчиков. Данный вид работы позволяет оценить способность студентов самостоятельно и творчески мыслить, выдвигать и аргументировано отстаивать свою точку зрения, свободно излагать учебный материал.

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 и социология труда» осуществляется через использование кейс-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 кейс-задач студентам предлагается в конце практических занятий 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 для принятия правильных управленческих и организационных решений. Это предпо-

лагают осознание опыта решения кадровых проблем, возникающих вследствие работы предприятия.

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 и имеющимися данными.

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

- работать с информацией и уметь её анализировать;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний и полученного опыта использования различных технологий антикризисного управления персоналом;
- 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.

Деловую/ролевую игру «Презентация дизайна исследования трудовых процессов», а также ролевую игру «Проведение интервью» рекомендуется проводить следующим образом:

- 1) подготовительный этап (определение целей и методов деловой игры, разработка сценария игры либо трансформация существующего сценария, изготовление раздаточного наглядного и другого материала, формирование иг-

ровых команд, составление инструкций для участников деловой игры в соответствии с предусмотренными ролями, подготовка помещения для проведения деловой игры и соответствующий оргтехники, установление регламента деловой игры);

2) игровой этап (формирование установки на игру, обсуждение поставленных проблем с целью выработки группового мнения, учет и контроль временного режима, внесение поправок в шкалу времени, организация дискуссии, обсуждение обобщенных решений и подведение итогов периодов игры, оценка деятельности участников игры);

3) заключительный этап (обсуждение результатов игры в форме совещания, дискуссии и т.п., подведение итогов, обеспечение гласности результатов деловой игры, поощрение лучших участников).

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

Литература имеется в библиотеке университета.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Экономика и социология труда», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного ниги-

лизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, актуальные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Итоговым контролем при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» является экзамен. Непосредственно перед сессией вопросы также могут обновляться. Обновленный перечень вопросов к экзамену выдается студентам перед началом экзаменационной сессии. На экзамене студенту предлагается пройти тестирование по изученным разделам дисциплины. Цель экзамена – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных познаний по учебной дисциплине, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве дефиниций и категорий. Дополнительной целью итогового контроля в виде экзамена является формирование у студента таких качеств, как организованность, ответственность, трудолюбие, самостоятельность. Таким образом, экзамен по дисциплине проверяет сложившуюся у студента систему знаний по данной дисциплине и играет большую роль в подготовке будущего менеджера, способствует получению фундаментальной и специальной подготовки в области управления персоналом.

При подготовке к экзамену студент должен правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть качественно и на высоком уровне подготовиться к ответам по всем вопросам. Зачёт призван побудить студента получить дополнительно новые знания. Во время подготовки к экзамену студенты также систематизируют знания, которые они приобрели при изучении разделов курса. Это позволяет им уяснить логическую структуру курса, объ-

единить отдельные темы в единую систему, увидеть перспективы развития управления персоналом.

Рекомендуемые учебники и специальная литература при изучении курса, имеются в рекомендованном списке литературы в рабочей программе по данному курсу, также их называет студентам преподаватель на первой лекции.

Студент в целях получения качественных и системных знаний должен начинать подготовку к экзамену задолго до его проведения, лучше с самого начала лекционного курса. Целесообразно при изучении курса пользоваться рабочей программой. Также необходимо изучение практики управления трудом.

Самостоятельная работа по подготовке к экзамену во время сессии должна планироваться студентом, исходя из общего объема вопросов, вынесенных на экзамен и дней, отведенных на подготовку. При этом необходимо, чтобы последний день или часть его, был выделен для дополнительного повторения всего объема вопросов в целом. Это позволяет студенту самостоятельно проверить уровень усвоения материала. Важно иметь в виду, что для целей воспроизведения материала учебного курса большую вспомогательную роль может сыграть информация, которая содержится в рабочей программе курса.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

- учебная аудитория с мультимедийным проектором и экраном;
- доступ к справочно-правовым системам (Гарант, Консультант Плюс и т.п.);
- раздаточный материал для проведения деловой игры, а также решения кейса и ситуационных задач;
- маркеры, доска и листы флипчарта, цветные клеющиеся стикеры.



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

ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Экономика и социология труда»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки очная

Владивосток
2017

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата / сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	4, 6, 9, неделя	Подготовка к дискуссии по темам семинарских занятий	4	Сообщение на семинарском занятии и участие в дискуссии
2.	В течение года	Подготовка к практическим работам	8	Устный опрос
3.	14 неделя	Подготовка презентации «технического предложения» по проведению эмпирического исследования для участия в ролевой игре	6	Доклад с презентацией
4.	В течение года	Подготовка к экзамену	90	Тестирование
ИТОГО			108	

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа — это направленная учебная и научно-исследовательская деятельность студентов, которая осуществляется под воздействием как планирования и управления со стороны преподавателей вуза, так и внутренних побуждений личности, ее ценностных установок и ориентиров. Самостоятельная работа студентов служит основой для углубления и закрепления знаний студентов по дисциплине, создает условия для превращения их в убеждения, формирует личность, способную творчески мыслить и готовую к профессиональной деятельности. Основная задача самостоятельной работы студентов — научиться работать самостоятельно, пользоваться книгой, методическим пособием и «советоваться» с ними.

Самостоятельная работа студентов предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых

знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и даже оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Организация самостоятельной работы студентов (СРС) включает в себя:

- планирование учебного материала для самостоятельного изучения на учебных занятиях (во время самостоятельной аудиторной работы);

- планирование объема учебного материала для самостоятельного изучения во внеучебные часы;

- контроль самостоятельной работы;

- планирование консультаций и собеседований. Контроль знаний предполагает

- определение полноты, глубины и системности приобретаемых студентом знаний;

- самопроверку и самооценку работы преподавателя;

- воспитание студентов.

Задания для самостоятельной работы и методические рекомендации к ним выдаются по мере продвижения по темам курса и соответствуют плану лекционных и практических занятий дисциплины «Экономика и социология труда».

Опрос по лекционному курсу проводится на лекции, следующей за контрольной. Опрос представляет собой проверку усвоения обучающимися теоретического курса дисциплины, проводится в письменной форме, время на выполнение задания – 10-15 мин. в начале или конце лекции. Может также применяться блиц-опрос в день проведения лекции для проверки степени усвоения материала в интерактивной форме.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Экономика и социология труда» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы при подготовке к устному опросу на лекциях, дискуссии на семинарах, подготовке к тестированию, к практическим занятиям по лекциям и дополнительной литературе для осознанного решения кейс-задач, ситуа-

ционных задач, а также работу над творческим заданием в малой группе.

Для самопроверки усвоения теоретического материала при подготовке к лекционным и практическим занятиям студентам предлагаются вопросы для самоконтроля и перечень дискуссионных тем.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не

столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Экономика и социология труда», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Основные требования к устному выступлению на семинаре в процессе дискуссии

В процессе дискуссии на семинаре студент должен продемонстрировать понимание проблемы, выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определив ее содержание и составляющие. Следует приводить данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информацию нормативно-правового характера.

Студент должен продемонстрировать навыки самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; использования методов и приемов анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области.

Вопросы для дискуссии на семинаре

Практическое занятие № 3. Понятие и состав трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения:

1. Человек как субъект трудовой деятельности и социально-экономической жизни общества.
2. Понятие трудовых ресурсов как социально—экономической категории.
3. Состав и структура трудовых ресурсов.
4. Воспроизводственный подход к экономике трудовых ресурсов.
5. Демографический фактор экономического развития.
6. Демографические процессы и воспроизводство населения.
7. Управление демографическим развитием.

Практическое занятие № 4. Исследование труда человека на разных этапах человеческого развития

Вопросы для обсуждения:

1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества.

2. Предпосылки становления экономики и социологии труда.
3. Классические и современные теории труда.
4. Вклад отечественных ученых в развитие теории и практики.
5. Этапы развития экономики и социологии труда.
6. Работа над составлением глоссария по дисциплине.

Практическое занятие № 5. Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции в России

Вопросы для обсуждения:

1. Нужны ли России трудовые мигранты?
2. Каковы механизмы привлечения трудовых мигрантов?
3. Каковы перспективы привлечения трудовых мигрантов?
4. Оценки объемов трудовой и нетрудовой миграции.
5. Квоты на трудовую миграцию и принципы их формирования
6. Трудовая миграция и демпинг на рынке труда.
7. Проблема возвращения соотечественников как часть трудовой миграции.

Практическое занятие № 6. Контуры рынка труда в России в долгосрочной перспективе

Вопросы для обсуждения:

1. Какие факторы влияют на долгосрочное развитие занятости и рынка труда?
2. Какие прогнозно-аналитические модели можно применять для прогнозирования рынка труда, какие блоки в этих модели должны быть?
3. Сценарии развития российской экономики
4. Проблема дефицита квалифицированной рабочей силы. Способы его смягчения.
5. Проблема повышения производительности труда
6. Какие профессии будут востребованы в будущем?

Практическое занятие № 7. Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции в России

Вопросы для обсуждения:

1. Нужны ли России трудовые мигранты?
2. Каковы механизмы привлечения трудовых мигрантов?
3. Каковы перспективы привлечения трудовых мигрантов?
4. Оценки объемов трудовой и нетрудовой миграции
5. Квоты на трудовую миграцию и принципы их формирования
6. Трудовая миграция и демпинг на рынке труда
7. Проблема возвращения соотечественников как часть трудовой миграции

Критерии оценки выступления на семинаре в процессе дискуссии

– 10-8 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. Студент проявил активность в обсуждении более трех вопросов;

– 7-6 баллов – сообщение 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. Студент проявил активность в обсуждении до трех вопросов;

– 5-4 балла – 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. Студент проявил активность в обсуждении одного-двух вопросов;

– 3-1 балл – если сообщение 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. Студент практически не проявлял активность в обсуждении вопросов.

Вопросы для самоконтроля по курсу «Экономика и социология труда»

1. Раскройте сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Покажите роль труда в развитии человека и общества.
3. Дайте характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда.
4. Что вы понимаете под термином «трудовые ресурсы»? Назовите возрастные границы трудоспособного населения.
5. Из каких составных частей складываются трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население?
6. Какие показатели применяются для характеристики количественных изменений трудовых ресурсов и как они рассчитываются?
7. В чем заключается сущность воспроизводства населения?
8. В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?
9. Перечислите важнейшие особенности рынка труда. Какие вы знаете составные части рынка труда.
10. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?

11. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе занятости населения РФ?
12. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
13. Какие категории относятся к занятому населению?
14. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
15. Какие вы знаете наиболее известные модели рынка труда?
16. Какими факторами определяются спрос и предложение на рынке труда?
17. Что понимается под безработицей?
18. Перечислите направления государственной политики занятости на рынке труда.
19. Назовите факторы и функции мобильности рабочей силы.
20. В чем заключается сущность миграции? Объясните разницу между внешней и внутренней миграцией.
21. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики? Назовите функции, которые в настоящее время недооцениваются.
22. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь. Что понимается под организацией заработной платы?
23. Что представляет собой тарифная система заработной платы? Назовите основные элементы тарифной системы.
24. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.
25. Перечислите основные системы повременной оплаты труда. Как определить заработную плату по одной из систем?
26. Назовите основные методы измерения производительности труда, их достоинства, недостатки, сфера применения.
27. Какие материально-технические факторы роста производительности труда и методы расчета их влияния вы знаете?

28. Какова структура организационных факторов повышения производительности труда, их влияние на использование рабочего времени и трудоемкость продукции?
29. Расскажите о важнейших социально-экономических факторах повышения производительности труда и особенностях их влияния.
30. Какова классификация резервов роста производительности труда.
31. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные разновидности разделения труда на предприятии.
32. Изложите основные направления совершенствования кооперации труда на предприятии.
33. Какие требования предъявляются к организации рабочего места?
34. Перечислите основные требования к планировке рабочего места.
35. Расскажите об основных формах обслуживания рабочих мест.
36. Каково содержание понятия «условия труда»?
37. Перечислите задачи и функции нормирования труда.
38. В чем заключается сущность нормативов, их назначение и место в совершенствовании нормирования труда?
39. Расскажите о классификации нормативов по степени укрупнения, сфере применения, назначению и видам затрат.
40. Какие вы знаете нормы труда?
41. Раскройте взаимосвязь и взаимозависимость нормы времени и нормы выработки.
42. Дайте характеристику структуры и состава работников предприятия.
43. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется его величина?
44. Расскажите о структуре баланса рабочего времени одного рабочего.
45. Назовите структуру трудоемкости. Какая трудоемкость продукции включается для расчета численности основных рабочих-сдельщиков?
46. Расскажите о снижении трудоемкости и способах ее расчета.

47. Каковы методы расчета численности рабочих-повременщиков на предприятии? При каких условиях применяется тот или иной метод? Дайте обоснование.

48. Как определяется дополнительная потребность в кадрах?

49. Назовите структуру фонда заработной платы на предприятии.

50. Дайте характеристику понятий «трудовой коллектив», «трудовая организация». Что у них общего и какие различия?

51. По каким основаниям можно различать трудовые организации?

52. Дайте характеристику понятия «трудовая среда».

53. Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации.

54. Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации.

55. Охарактеризуйте такое понятие, как «социальная организация».

56. Перечислите основные признаки социальной организации.

57. Определите предмет, цели и задачи социологии труда.

58. Что понимается под социально-трудовыми отношениями? Приведите классификацию социально-трудовых отношений.

59. Какие социальные процессы в сфере труда вам известны? Почему труд рассматривается как базовый социальный процесс?

60. Дайте характеристику понятий «трудовая деятельность» и «трудовое поведение».

61. Раскройте структуру трудового поведения.

62. Какие основные виды трудового поведения вы знаете?

63. Расскажите о механизме формирования трудового поведения.

64. Расскажите о разных формах трудового поведения.

65. Дайте характеристику понятия «отношение к труду».

66. Расскажите о трех элементах, характеризующих отношение работников к труду.

67. Раскройте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работника к труду.

68. Дайте характеристику типов работников в зависимости от их отношения к труду.

69. Что представляет собой удовлетворенность трудом?

70. Дайте характеристику понятия «социальная защита».

71. Какие направления охватывает социальная защита?

72. Расскажите об основных принципах социальной защиты.

73. В чем основное предназначение социальных гарантий?

Критерии оценки устного опроса

По итогам собеседования при устном опросе преподаватель выставляет оценку по пятибалльной системе следующим образом:

5 баллов – Безошибочно, логично, в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

4 балла - Логично, но недостаточно в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без особых затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

3 балла - Испытывает затруднения при изложении теоретического материала, но исправляется при ответах на уточняющие вопросы, без серьезных затруднений отвечает на большую часть дополнительных вопросов, приводит примеры с использованием экономических терминов;

2 балла – Испытывает затруднения при изложении учебного материала, при ответах на уточняющие вопросы не исправляется, путается или большая часть дополнительных вопросов остается без ответов, не приводит примеры;

1 балл- Испытывает серьезные затруднения при изложении учебного материала, не может ответить на дополнительные вопросы, не может привести примеры, допускает серьезные терминологические неточности; демонстрирует непонимание проблемной ситуации и не видит путей её решения.

Методические рекомендации по подготовке презентации «технического предложения» по проведению эмпирического исследования

Концепция деловой/ролевой игры: группа разрабатывает проект эмпирического исследования по самостоятельно выбранной тематике. Определяет и обосновывает необходимость получения информации по проекту, обосновывает исследовательские методы, презентует исследовательский проект Заказчику.

Роли:

- Группа реализации проекта: интервьюер, ассистент-аналитик, экономист, специалист по коммуникациям;
- Заказчик (требовательный, заинтересованный в получении необходимой информации);

Ожидаемые результаты: умение работать в группе, уметь применять и обосновывать выбранные социологические методы исследования, уметь грамотно ставить вопросы и задания к предполагаемому результату работы, делать оценку эффективности будущего проекта, умение планировать исследовательскую работу.

Исследования могут быть проведены по следующим темам:

1. Трудовая адаптация работников.
2. Дисциплина труда как фактор производства.
3. Организация труда: технические и социальные аспекты.
4. Отношение работника к труду, обогащение и гуманизация труда как способы преодоления отчуждения труда.
5. Культура труда и предпринимательства.
6. Организационная культура предприятия.

7. Социологическое обеспечение работы с персоналом.
8. Трудовая мораль и ее значение в формировании работника.
9. Трудовая мотивация.
10. Оценка деловых качеств и конкурентоспособности работников
11. Особенности мотивации труда руководителя.
12. Развитие человеческого потенциала.

Первоначально необходимо согласовать тему с преподавателем. Осуществить выбор инструмента для подготовки презентации (приложение презентационной графики MS PowerPoint или посредством онлайн-сервиса).

Используя учебную литературу, научные публикации и интернет-ресурсы, осуществить поиск информации по выбранной тематике. Изучить теоретические материалы, мнение экспертов.

Обсудить с преподавателем отобранные материалы по выбранной тематике, разработать план ее изложения перед студенческой аудиторией. Подготовить презентацию и файл в процессоре MS Word с сопроводительным текстом к каждому слайду.

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 визуальную часть слайда, и на слух. «Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

4. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки ≥ 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 (разной 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». Стилль речи должен быть понятным для аудитории, используйте при-

меры, 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 презентации «технического предложения»

Оценка	3-4	5-6	7-8	9-10
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация	Представляемая информация не	Представляемая информация не	Представляемая информация си-

	ция логически не связана. Не использованы профессиональные термины	систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	стематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений



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

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Экономика и социология труда»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки очная

Владивосток
2017

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знает	как анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также знать основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
	Умеет	анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике
	Владеет	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
ПК-26 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает	системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Умеет	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеет	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-27 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Знает	рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом
	Умеет	проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
	Владеет	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

№ п/ п	Контролируемые разделы дисципли- ны/темы дисципли- ны	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежу- точная аттестация
1	Раздел I. Труд и соци- ально-трудовые от- ношения. Раздел II. Методиче- ские основы исследо- вания трудовой дея- тельности и социаль- но-трудовых отноше- ний Раздел III. Социально- экономические про- цессы и явления в сфере труда и занято- сти	ПК-14	знает	Дискуссия (УО-4) Творческое задание (ПР- 13)	Тест (ПР-1)
			умеет	Ситуационные задания (ПР-11) Кейс-задачи (ПР-11) Творческое задание (ПР- 13)	Тест (ПР-1)
			владеет	Расчетные задачи (ПР-12) Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР- 10)	Тест (ПР-1)
2	Раздел I. Труд и соци- ально-трудовые от- ношения. Раздел II. Методиче- ские основы исследо- вания трудовой дея- тельности и социаль- но-трудовых отноше- ний Раздел III. Социально- экономические про- цессы и явления в сфере труда и занято- сти	ПК-26	знает	Творческое задание (ПР- 13) Ситуационные задания (ПР-11)	Тест (ПР-1)
			умеет	Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР- 10)	Тест (ПР-1)
			владеет	Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР- 10)	Тест (ПР-1)
3	Раздел I. Труд и соци- ально-трудовые от- ношения. Раздел II. Методиче- ские основы исследо- вания трудовой дея- тельности и социаль- но-трудовых отноше- ний Раздел III. Социально- экономические про- цессы и явления в сфере труда и занято- сти	ПК-27	знает	Дискуссия (УО-4) Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1)
			умеет	Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР- 10)	Тест (ПР-1)
			владеет	Контрольная работа (ПР- 2) Кейс-задачи (ПР-11) Деловая/ролевая игра (ПР- 10)	Тест (ПР-1)

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	знает (пороговый уровень)	как анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также знать основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	знание методов экономического анализа, стратегий и технологий принятия управленческих решений в социально-трудовой сфере	способность перечислить и охарактеризовать методы экономического анализа трудовых показателей; способность перечислить и охарактеризовать требования к оценке эффективности труда (в том числе производительности); способность перечислить методы и технологии принятия решений на основе анализа социально-трудовой сферы
	умеет (продвинутый)	анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению и умением применять их на практике	умение анализировать показатели по труду и занятости, формулировать выводы и рекомендации по анализу	способность анализировать ситуацию и принимать решения в HR-сфере; способность анализировать и определять методы экономического анализа; способность выбирать наиболее оптимальные методы оценки эффективности труда (в том числе производительности); способность использовать современные информационные технологии при анализе трудовых показателей
	владеет (высокий)	навыками анализа экономических показателей деятельности организации и	владение навыками стратегического HR-менеджмента, использования аналити-	способность проводить анализ трудовых показателей деятельности организации; способность управлять процессом принятия решений по использованию результатов прове-

		показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ческих инструментов	денного анализа; способность проводить анализ эффективности труда; способность осуществлять разработку рекомендаций по итогам проведенного анализа; способность демонстрировать умения использовать современные информационные технологии при экономическом анализе
ПК-26 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	знает (пороговый уровень)	системы материального и нематериального стимулирования в организации	знание применения на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	способность аргументировать необходимость применения на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	умеет (продвинутый)	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	владеет (высокий)	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	владение способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального	способность осуществлять организационные и управленческие функции по применению на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

			стимулирования в организации	
ПК-27 способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	знает (пороговый уровень)	рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом	знание рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	способность назвать и охарактеризовать специфические риски в социально-трудовой сфере; способность перечислить и охарактеризовать функции управления персоналом в условиях риска
	умеет (продвинутый)	проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	умение проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	способность собирать и информацию о рисках в области управления персоналом; способность анализировать информацию о рисках в области управления персоналом
	владеет (высокий)	способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	навыки анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	способность осуществлять поиск информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; способность применять навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Тестовые задания

Вопрос №1 Уровень сложности – средний (2 балла)

Половозрастная структура населения:

- а) распределение населения по полу и возрасту
- б) изменение численности и состава населения вследствие рождаемости и смертности
- в) изменение численности и состава населения вследствие процессов брачности и разводимости
- г) распределение населения по этническим и социально-экономическим группам

Вопрос №2 Уровень сложности – тяжёлый (3 балла)

Коэффициент миграционного прироста населения это:

- а) отношение числа прибывших к среднегодовой численности населения
- б) сальдо миграции
- в) валовая миграция
- г) отношение числа выбывших к среднегодовой численности населения

Вопрос №3 Уровень сложности – лёгкий (1 балл)

К трудоспособным относятся граждане не моложе:

- а) 18 лет
- б) 16 лет
- в) 20 лет
- г) 14 лет

Вопрос №4 Уровень сложности – средний (2 балла)

Дальнейшее развитие труда в пределах профессии:

- а) квалификация
- б) профессия

- в) должность
- г) специальность

Вопрос №5 Уровень сложности – тяжёлый (3 балла)

Нормирование труда – это:

- а) система средств и методов установления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты
- б) указание того, сколько времени сотрудник организации должен проводить на работе в течение каждой рабочей смены
- в) установление того, сколько денежных единиц заработной платы причитается работнику за выполненное задание
- г) расчет минимального размера оплаты труда одного работника

Вопрос №6 Уровень сложности – средний (2 балла)

Акционерные предприятия заработную плату устанавливают:

- а) отраслевые профсоюзы
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ
- в) союз работодателей
- г) самостоятельно

Вопрос №7 Уровень сложности – средний (2 балла)

К трансфертным платежам относятся:

- а) заработная плата
- б) стипендии
- в) арендная плата
- г) пособия, пенсии

Вопрос №8 Уровень сложности – средний (2 балла)

Модель рынка труда, для которой характерна децентрализация законодательства о занятости, характерна для:

- а) американской модели
- б) японской модели
- в) российской модели

г) шведской модели

Вопрос №9 Уровень сложности – средний (2 балла)

Главный признак фрикционной безработицы – это:

- а) тяжелая, изнурительная
- б) скрытая
- в) очень длительная
- г) небольшая продолжительность

Вопрос №10 Уровень сложности – лёгкий (1 балл)

Прожиточный минимум в России устанавливается:

- а) профсоюзами
- б) трудовым коллективом
- в) правительством
- г) предпринимателями

Вопрос №11 Уровень сложности – средний (2 балла)

Первичные доходы включают:

- а) доходы от собственности
- б) пособия, пенсии и прочие
- в) оплату труда, дивиденды, ренту
- г) оплату труда, предпринимательские доходы

Вопрос №12 Уровень сложности – средний (2 балла)

Безработица называется временной, если она продолжается не более:

- а) 1 года
- б) 1 месяца
- в) 3 месяцев
- г) 4 месяцев

Вопрос №13 Уровень сложности – средний (2 балла)

Воспроизводство населения – это:

- а) изменение количественных и качественных характеристик населения
- б) увеличение населения за определенный период

- в) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности
- г) распределение населения по различным возрастным группам

Вопрос №14 Уровень сложности – средний (2 балла)

Шкала разрядов, каждому из которых присвоен тарифный коэффициент, называется:

- а) тарифный план
- б) тарифная сетка
- в) тарифный показатель
- г) тарифный график

Вопрос №15 Уровень сложности – тяжёлый (3 балла)

Три критерия, отличающие трудовую деятельность от нетрудовой:

- а) запрещенная деятельность
- б) связь с созиданием благ
- в) востребованность деятельности
- г) легитимность деятельности

Вопрос №16 Уровень сложности – средний (2 балла)

Совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы:

- а) массовая политика
- б) индивидуальная политика
- в) активная политика
- г) пассивная политика

Вопрос №17 Уровень сложности – тяжёлый (3 балла)

Современный рынок труда сегментирован по трем различным основаниям:

- а) по социально-экономическим характеристикам рабочей силы
- б) по профессиями
- в) по квалификации
- г) по полу

Вопрос №18 Уровень сложности – средний (2 балла)

В показатели уровня жизни не включается:

- а) средний размер заработной платы
- б) вклады населения в сбербанк
- в) число иждивенцев
- г) продолжительность рабочего времени

Вопрос №19 Уровень сложности – средний (2 балла)

Тарифная система включает:

- а) доплаты
- б) надбавки и премии
- в) коэффициент квалификации (КК)
- г) ЕТКС, тарифную сетку, тарифную ставку, районный коэффициент

Вопрос №20 Уровень сложности – средний (2 балла)

К трудовым ресурсам относятся:

- а) трудоспособное население (мужчины – 16 – 59, женщины -16 – 54)
- б) работающие подростки и пенсионеры
- в) все работающие в сфере экономики и безработные
- г) все работающие в сфере экономики
- д) мужчины 16 – 59, женщины 16 – 54; работающие пенсионеры, подростки, инвалиды 3 гр.

Критерии оценки тестовых заданий

Баллы начисляются пропорционально количеству правильных ответов. Каждый правильный ответ оценивается в 1-3 балла, в зависимости от сложности вопроса. Максимально за тест можно получить 30 баллов.

**Критерии выставления оценки студенту на экзамене
по дисциплине «Экономика и социология труда»**

% баллов (рейтинго- вой оцен- ки)	Оценка за- чета/ экза- мена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	<i>«отлично»</i>	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.
76-85	<i>«хорошо»</i>	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	<i>«удовлетворительно»</i>	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 ответах на дополнительные вопросы.
менее 61	<i>«неудовлетворительно»</i>	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 дискуссии на семинаре

Практическое занятие № 3. Понятие и состав трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения:

1. Человек как субъект трудовой деятельности и социально-экономической жизни общества.
2. Понятие трудовых ресурсов как социально—экономической категории.
3. Состав и структура трудовых ресурсов.
4. Воспроизводственный подход к экономике трудовых ресурсов.
5. Демографический фактор экономического развития.
6. Демографические процессы и воспроизводство населения.
7. Управление демографическим развитием.

Практическое занятие № 4. Исследование труда человека на разных этапах человеческого развития

Вопросы для обсуждения:

1. Генезис идей о труде и его роли в жизни общества.
2. Предпосылки становления экономики и социологии труда.
3. Классические и современные теории труда.
4. Вклад отечественных ученых в развитие теории и практики.
5. Этапы развития экономики и социологии труда.
6. Работа над составлением глоссария по дисциплине.

Практическое занятие № 5. Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции в России

Вопросы для обсуждения:

1. Нужны ли России трудовые мигранты?
2. Каковы механизмы привлечения трудовых мигрантов?
3. Каковы перспективы привлечения трудовых мигрантов?
4. Оценки объемов трудовой и нетрудовой миграции.
5. Квоты на трудовую миграцию и принципы их формирования
6. Трудовая миграция и демпинг на рынке труда.

7. Проблема возвращения соотечественников как часть трудовой миграции.

Практическое занятие № 6. Контуры рынка труда в России в долгосрочной перспективе

Вопросы для обсуждения:

1. Какие факторы влияют на долгосрочное развитие занятости и рынка труда?
2. Какие прогнозно-аналитические модели можно применять для прогнозирования рынка труда, какие блоки в этих модели должны быть?
3. Сценарии развития российской экономики
4. Проблема дефицита квалифицированной рабочей силы. Способы его смягчения.
5. Проблема повышения производительности труда
6. Какие профессии будут востребованы в будущем?

Практическое занятие № 7. Трудовая миграция, проблемы легальной и нелегальной миграции в России

Вопросы для обсуждения:

1. Нужны ли России трудовые мигранты?
2. Каковы механизмы привлечения трудовых мигрантов?
3. Каковы перспективы привлечения трудовых мигрантов?
4. Оценки объемов трудовой и нетрудовой миграции
5. Квоты на трудовую миграцию и принципы их формирования
6. Трудовая миграция и демпинг на рынке труда
7. Проблема возвращения соотечественников как часть трудовой миграции

Критерии оценки выступления на семинаре в процессе дискуссии

– 10-8 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. Студент проявил активность в обсуждении более трех вопросов;

– 7-6 баллов – сообщение 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. Студент проявил активность в обсуждении до трех вопросов;

– 5-4 балла – 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. Студент проявил активность в обсуждении одного-двух вопросов;

– 3-1 балл – если сообщение 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. Студент практически не проявлял активность в обсуждении вопросов.

Вопросы для самоконтроля при подготовке к занятиям

по курсу «Экономика и социология труда»

1. Раскройте сущность и функции труда, его социальные аспекты.

2. Покажите роль труда в развитии человека и общества.
3. Дайте характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда.
4. Что вы понимаете под термином «трудовые ресурсы»? Назовите возрастные границы трудоспособного населения.
5. Из каких составных частей складываются трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население?
6. Какие показатели применяются для характеристики количественных изменений трудовых ресурсов и как они рассчитываются?
7. В чем заключается сущность воспроизводства населения?
8. В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?
9. Перечислите важнейшие особенности рынка труда. Какие вы знаете составные части рынка труда.
10. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?
11. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе занятости населения РФ?
12. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
13. Какие категории относятся к занятому населению?
14. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
15. Какие вы знаете наиболее известные модели рынка труда?
16. Какими факторами определяются спрос и предложение на рынке труда?
17. Что понимается под безработицей?
18. Перечислите направления государственной политики занятости на рынке труда.
19. Назовите факторы и функции мобильности рабочей силы.

20. В чем заключается сущность миграции? Объясните разницу между внешней и внутренней миграцией.

21. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики? Назовите функции, которые в настоящее время недооцениваются.

22. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь. Что понимается под организацией заработной платы?

23. Что представляет собой тарифная система заработной платы? Назовите основные элементы тарифной системы.

24. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.

25. Перечислите основные системы повременной оплаты труда. Как определить заработную плату по одной из систем?

26. Назовите основные методы измерения производительности труда, их достоинства, недостатки, сфера применения.

27. Какие материально-технические факторы роста производительности труда и методы расчета их влияния вы знаете?

28. Какова структура организационных факторов повышения производительности труда, их влияние на использование рабочего времени и трудоемкость продукции?

29. Расскажите о важнейших социально-экономических факторах повышения производительности труда и особенностях их влияния.

30. Какова классификация резервов роста производительности труда.

31. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные разновидности разделения труда на предприятии.

32. Изложите основные направления совершенствования кооперации труда на предприятии.

33. Какие требования предъявляются к организации рабочего места?

34. Перечислите основные требования к планировке рабочего места.

35. Расскажите об основных формах обслуживания рабочих мест.

36. Каково содержание понятия «условия труда»?
37. Перечислите задачи и функции нормирования труда.
38. В чем заключается сущность нормативов, их назначение и место в совершенствовании нормирования труда?
39. Расскажите о классификации нормативов по степени укрупнения, сфере применения, назначению и видам затрат.
40. Какие вы знаете нормы труда?
41. Раскройте взаимосвязь и взаимозависимость нормы времени и нормы выработки.
42. Дайте характеристику структуры и состава работников предприятия.
43. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется его величина?
44. Расскажите о структуре баланса рабочего времени одного рабочего.
45. Назовите структуру трудоемкости. Какая трудоемкость продукции включается для расчета численности основных рабочих-сдельщиков?
46. Расскажите о снижении трудоемкости и способах ее расчета.
47. Каковы методы расчета численности рабочих-повременщиков на предприятии? При каких условиях применяется тот или иной метод? Дайте обоснование.
48. Как определяется дополнительная потребность в кадрах?
49. Назовите структуру фонда заработной платы на предприятии.
50. Дайте характеристику понятий «трудовой коллектив», «трудовая организация». Что у них общего и какие различия?
51. По каким основаниям можно различать трудовые организации?
52. Дайте характеристику понятия «трудовая среда».
53. Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации.
54. Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации.

55. Охарактеризуйте такое понятие, как «социальная организация».
56. Перечислите основные признаки социальной организации.
57. Определите предмет, цели и задачи социологии труда.
58. Что понимается под социально-трудовыми отношениями? Приведите классификацию социально-трудовых отношений.
59. Какие социальные процессы в сфере труда вам известны? Почему труд рассматривается как базовый социальный процесс?
60. Дайте характеристику понятий «трудовая деятельность» и «трудовое поведение».
61. Раскройте структуру трудового поведения.
62. Какие основные виды трудового поведения вы знаете?
63. Расскажите о механизме формирования трудового поведения.
64. Расскажите о разных формах трудового поведения.
65. Дайте характеристику понятия «отношение к труду».
66. Расскажите о трех элементах, характеризующих отношение работников к труду.
67. Раскройте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работника к труду.
68. Дайте характеристику типов работников в зависимости от их отношения к труду.
69. Что представляет собой удовлетворенность трудом?
70. Дайте характеристику понятия «социальная защита».
71. Какие направления охватывает социальная защита?
72. Расскажите об основных принципах социальной защиты.
73. В чем основное предназначение социальных гарантий?

Критерии оценки устного опроса

По итогам собеседования при устном опросе преподаватель выставляет оценку по пятибалльной системе следующим образом:

5 баллов – Безошибочно, логично, в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

4 балла - Логично, но недостаточно в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без особых затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

3 балла - Испытывает затруднения при изложении теоретического материала, но исправляется при ответах на уточняющие вопросы, без серьезных затруднений отвечает на большую часть дополнительных вопросов, приводит примеры с использованием экономических терминов;

2 балла – Испытывает затруднения при изложении учебного материала, при ответах на уточняющие вопросы не исправляется, путается или большая часть дополнительных вопросов остается без ответов, не приводит примеры;

1 балл- Испытывает серьезные затруднения при изложении учебного материала, не может ответить на дополнительные вопросы, не может привести примеры, допускает серьезные терминологические неточности; демонстрирует непонимание проблемной ситуации и не видит путей её решения.

Варианты кроссвордов

Вариант 1.

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали:

Одно из основных направлений осмысления роли труда в XVIII - XIX вв. 2. Целенаправленный процесс воспитания и обучения личности. 3. Автор исследования о природе и причинах богатства народов. 4. Информация о потребительских свойствах товаров с целью их реализации. 5. Руководящая и координирующая деятельность. 6. Свод правил, регламентирующий организацию и порядок на производстве. 7. Ученый, предавший труду

религиозно-нравственное значение. 8. Первый этап в познании и в использовании социальных резервов труда. 9. Созидательный процесс.

По вертикали:

1. Денежное вознаграждение за труд. 2. Основное понятие социологии труда. 3. Какое поведение и сознание изучает социологи труда. 4. Планирование, организация и контроль производства. 5. Целесообразная деятельность человека. 6. Чрезмерные формализованные процессы принятия решения в управленческих системах. 7. Субъект трудового процесса. 8. Автор системы научно обоснованного управления производством. 9. Форма коллективного хозяйствования крестьян.

Вариант 2.

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали:

1. Фундаментальный вид жизнедеятельности человека. 2. Кто первый применил конвейер на производстве. 3. Представитель политэкономического направления осмысления роли труда в XVIII - XIX вв. 4. Система морального и материального поощрения, вознаграждения за труд. 5. Наем площади предприятия, имущества, земли. 6. Первичная трудовая ячейка общества. 7. Ученый-социолог, внесший вклад в социологию труда. Автор «протестантской этики» и «духа капитализма». 8. Временное освобождение от работы для отдыха. 9. Автор самой эффективной в мире системы организации труда.

По вертикали:

1. Общественное объединение. 2. Форма организации, характеризующаяся совместным ведением хозяйства. 3. Передача знаний, навыков. 4. Сборник положений, регламентирующих трудовые отношения. 5. Автор теории X и Y. 6. Своеобразная форма объединения экономически равных крестьянских хозяйств. 7. Автор труда «Капитал».

Критерии оценки кроссворда

- 10-9 баллов выставляется студенту, если студент дал правильные ответы на все поставленные в кроссворде вопросы;
- 8-7 баллов – не более 2 неправильных или отсутствующих ответов на поставленные в кроссворде вопросы;
- 6-5 баллов – 3-4 неправильных или отсутствующих ответов на поставленные в кроссворде вопросы;
- 4-3 балла – 4 и более неправильных или отсутствующих ответов на поставленные в кроссворде вопросы.

Ситуационные задания (кейс-задачи)

по дисциплине «Экономика и социология труда»

Кейс-задачи по теме: «Предложение и спрос на рынке труда».

Задача 1.

Единственным доходом работника является заработная плата. Функция полезности работника имеет вид: $U = I \times L$, где I – его доход, L – количество часов свободного времени в день.

Определите ежедневное предложение труда работником в часах. Ответ изобразите на рисунке и рассчитайте.

Задача 2.

В первой таблице приведены данные о величине предельного продукта в денежном выражении (MRP_N) для отдельной фирмы:

Количество труда (чел.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MRP_N (ден. ед.)	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11

Предположим, что на рынке функционируют 100 фирм с такой же величиной MRP_N данного конкретного труда.

Во второй таблице приведены данные об объеме предложения труда в отрасли и величине ставки заработной платы данного конкретного труда:

Объем предложения труда (чел.)	1000	950	900	850	800	750	700	650	600	550
Ставка заработной платы (ден. ед.)	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11

Определите:

- а) общее число занятых рабочих в отрасли;
- б) величину заработной платы, количество рабочих и предельные издержки на оплату труда для отдельной фирмы;
- в) как изменилось общее число нанятых рабочих, если установлен минимальный размер оплаты труда на уровне 15 ден. ед.

Задача 3.

Пусть фирма, приобретая труд и капитал на совершенно конкурентном рынке факторов производства, производит товар x и продает его также на совершенно конкурентном рынке продукта. Если предельный продукт труда равен 24, а предельный продукт капитала равен 8 и цена труда составляет 360 тыс. руб., а цена капитала-120 тыс. руб. то чему должна равняться цена товара x при условии максимизации фирмой прибыли?

Задача 4.

Фирма является совершенным конкурентом на рынке благ и на рынке труда. При заданном объеме капитала ее технология характеризуется производственной функцией: $Q = 240N - 5N^2$.

Сколько труда наймет фирма при цене блага равной 2 ден. ед. и цене единицы труда равной 120 ден. ед.?

Задача 5.

Рынок труда является конкурентным. Функция предложения труда имеет вид: $N_s = -2500 + 1000W$. Функция спроса на труд: $N_d = 10500 - 625W$.

Определите:

- а) равновесную ставку заработной платы;

б) количество работников, нанятых при равновесной ставке заработной платы;

в) что произойдет на рынке труда, если законом установлен размер минимальной заработной платы 12 руб./час.: возникнет ли безработица (если «да», то в каком размере).

Задача 6.

Спрос на продукцию отрасли характеризуется функцией: $Q_d = 16 - P$. Технология производства задана производственной функцией: $Q = 4N$. Функция предложения труда имеет вид: $N_s = W - 2$.

Определите объемы выпуска и цену блага, а также цену и количество используемого труда в следующих ситуациях:

На рынке блага		На рынке труда	
1	совершенная конкуренция	1	совершенная конкуренция
2	монополия	2	совершенная конкуренция
3	совершенная конкуренция	3	монопсония
4	монополия	4	монопсония

Кейс-задачи по теме: «Трудовой потенциал общества, организации, человека».

Задача 1.

Уровень безработицы в стране равен 5%.

Число безработных составляет 0,2 млн чел.

В домашних хозяйствах занято 0,99 млн чел.

Доля безработных в трудовых ресурсах равна 4%.

При определении численности трудовых ресурсов статистика учитывает граждан в возрасте до N лет.

Найти численность занятых в возрасте старше N лет.

Задача 2.

Уровень безработицы в 20XX году был равен 20%.

В 20ХУ году численность занятых выросла на 10%, а число безработных сократилось на 40%.

Определить уровень безработицы в 20ХУ году.

Задача 3.

Уровень безработицы в 20ХХ году был равен 20%.

В 20ХУ году численность занятых выросла на 5%, а уровень безработицы оказался равным 16%.

На сколько процентов и в какую сторону изменилась в 20ХУ году по сравнению с 20ХХ годом численность безработных?

Задача 4.

Мужчины составляют 60% от общего числа безработных.

Уровень безработицы среди мужчин равен 12%, а среди женщин – 8%.

Найти общий уровень безработицы.

Задача 5.

В 20ХХ году уровень экономической активности молодёжи был равен 70%, а доля безработных среди этой группы населения составила 10%.

В 20ХУ году уровень молодёжной экономической активности повысился до 80%, причем количество занятых молодых людей увеличилось на 15%.

Численность молодёжи за прошедший год выросла на . 1 160

Определить долю безработных среди молодёжи в 20ХУ году

Кейс-задачи по теме: «Анализ и планирование трудовых показателей: структура и состав работников предприятия»

Задача 1. На основе приведенных данных по предприятию необходимо рассчитать:

Структуру работающих в процентном отношении к общей численности соответственно за отчетный и плановый периоды, отметить изменения в структуре и указать возможные причины их возникновения и последствия; внести рассчитанные показатели в графы 3, 5 таблицы.

Социально-профессиональная структура работающих сотрудников по предприятию

Категория промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	Численность, чел.	Уд. вес. проценты	Численность, чел.	Уд. вес. проценты
Численность работников (без совместителей) – Всего: В том числе:	1000	100,0	850	100
Рабочие	750		700	
ИТР	150		100	
Служащие	90		45	
Прочие категории	10		5	

Дать графическое изображение структуры работающих сотрудников на предприятии.

Задача 2. На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

Темпы роста объема товарной продукции, затрат, численности работников, производительности труда, сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей;

Выработку на 1 – го работающего ППП и 1 – го рабочего;

Внести показатели в соответствующие строки и графы таблицы.

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
Затраты, тысяч рублей	8500	10000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
В том числе:			
Рабочих	750	700	
ИТР	150	100	
Служащих	90	45	
Прочих категорий	10	5	
Выработка на:			
Одного работающего, руб.			
На одного рабочего, руб.			

Кейс-задача по теме: «Заработная плата как регулятор рынка труда».

На основе приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели:

1. Среднюю заработанную плату на одного работающего и одного рабочего
2. Темпы роста (снижения) объема товарной продукции, численности работников, средней з.п.

Данные расчета внести в соответствующие графы, строки таблицы. Сделать выводы по изменению уровня показателей. Исходные данные:

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
В том числе:			
– Рабочих	750	700	
Фонд оплаты труда – всего, тыс.	750	950	
в том числе:			
Фонд оплаты труда рабочих	580	720	
Средняя заработанная плата в расчете на..., рублей.			
Одного работающего, руб.			
На одного рабочего, руб.			

Критерии оценки ситуационных заданий (кейс-задач)

– 10-9 баллов - баллов выставляется студенту, если ситуация проанализировал, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения задачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения задачи. Дан конкретный правильный ответ;

- 8-7 баллов – если ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения и дан конкретный правильный ответ;
- 6-5 балла – если предложен алгоритм решения задачи. Дан правильный ответ;
- 4-3 балла – если дан правильный ответ без пояснений и обоснования;
- 0 баллов – задание не выполнено.

Темы творческих заданий по подготовке презентации «технического предложения» по проведению эмпирического исследования

1. Трудовая адаптация работников.
2. Дисциплина труда как фактор производства.
3. Организация труда: технические и социальные аспекты.
4. Отношение работника к труду, обогащение и гуманизация труда как способы преодоления отчуждения труда.
5. Культура труда и предпринимательства.
6. Организационная культура предприятия.
7. Социологическое обеспечение работы с персоналом.
8. Трудовая мораль и ее значение в формировании работника.
9. Трудовая мотивация.
10. Оценка деловых качеств и конкурентоспособности работников
11. Особенности мотивации труда руководителя.
12. Развитие человеческого потенциала.

Критерии оценки презентации «технического предложения»

Оценка	3-4	5-6	7-8	9-10
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной

			все выводы сделаны и/или обоснованы	литературы. Вы- воды обоснованы
Представ- ление	Представляе- мая информа- ция логически не связана. Не использованы профессио- нальные тер- мины	Представляемая информация не систематизирова- на и/или не по- следовательна использовано 1-2 профессио- нальных термина	Представляемая информация не систематизирова- на и последова- тельна. Использо- вано более 2 про- фессиональных терминов	Представляемая информация си- стематизирована, последовательна и логически свя- зана. Использо- вано более 5 про- фессиональных терминов
Оформле- ние	Не использо- ваны техно- логии Power Point. Больше 4 ошибок в представляе- мой инфор- мации	Использованы технологии Power Point частично. 3- 4 ошибки в пред- ставляемой ин- формации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в пред- ставляемой ин- формации	Широко исполь- зованы техноло- гии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в пред- ставляемой ин- формации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопро- сы полные и/или ча- стично полные	Ответы на вопро- сы полные, с при- видением приме- ров и/или поясне- ний

Деловые/ролевые игры по дисциплине

«Экономика и социология труда»

Деловая/ролевая игра «Презентация «технического предложения» по проведению эмпирического исследования».

Концепция деловой/ролевой игры: группа разрабатывает проект эмпирического исследования по самостоятельно выбранной тематике. Определяет и обосновывает необходимость получения информации по проекту, обосновывает исследовательские методы, презентует исследовательский проект Заказчику.

Роли:

- Группа реализации проекта: интервьюер, ассистент-аналитик, экономист, специалист по коммуникациям;

- Заказчик (требовательный, заинтересованный в получении необходимой информации);

Ожидаемые результаты: умение работать в группе, уметь применять и обосновывать выбранные социологические методы исследования, уметь грамотно ставить вопросы и задания к предполагаемому результату работы, делать оценку эффективности будущего проекта, умение планировать исследовательскую работу.

Деловая/ролевая игра «Отражение».

Студенты делятся на группы по 5 человек и садятся в круг. Роли: рассказчики (3 человека) и наблюдатели (2 человека).

Первый студент рассказывает второму о своей мотивации поступления в вуз, получения образования в нескольких предложениях. Причем так, чтобы передать главное, важное, что действительно актуально. Второй дает обратную связь: «Если я тебя правильно понял, ты...» - и воспроизводит полученную информацию.

Затем сам поворачивается к третьему лицу, сам становится рассказчиком. В свою очередь, третий рассказывает первому.

Наблюдатели фиксируют каждую единицу информации и степень её соответствия каждым из рассказчиков. В конце проводится рефлексия, позволяющая оценить и продиагностировать степень проявления у участников таких важных качеств и навыков как:

- умение кратко и содержательно говорить;
- умение эффективно слушать;
- умение адекватно воспроизвести полученную информацию;
- умение говорить от своего лица («Я»), а не от третьего, как бы снимая с себя ответственность за сказанное;

- умение вступить в первичный контакт, подобрать нужную информацию для такого контакта, чтобы заинтересовать и увлечь респондента.

Деловая/ролевая игра «Проведение интервью».

Студенты разбиваются на команды по 3-4 человека для разработки сценария (блоков вопросов) учебной фокус-группы. Осуществляется определение темы исследования. Каждый выбор выносится на обсуждение. Далее команды работают над созданием сценариев. Проекты сценариев также обсуждаются. После чего выбирается тот проект, который может быть реализован. Чаще это проекты с молодежной целевой группой. Данная работа является шагом на пути подготовки и проведения исследования в аудитории. Далее каждая команда (ведущий и наблюдатели) приглашает на глубинное интервью по одному респонденту. Главная задача проверить сценарий. После каждого интервью делятся впечатлениями в последовательности: ведущий, наблюдатели из команды, участники других команд. Резюмирует преподаватель.

После проведения всех интервью и высказанных соображений сценарий уточняется и дорабатывается. Студенты проводят пилотажное исследование (фокус-группы). Для этого используется ранее разработанный сценарий. В группу могут быть приглашены «люди из коридора». Все студенты во время фокус-группы ведут записи происходящего (Бланки наблюдений). После завершения пилотажной группы студенты обмениваются впечатлениями о проделанной работе, об основных трудностях при ведении записи.

Темы для проведения исследований в аудиторных условиях.

Темы, связанные с обучением:

1. Мотивы поступления в данный вуз.
2. Удовлетворенность обучением, отдельными блоками дисциплин (например, гуманитарными).
3. Удовлетворенность организацией учебного процесса, проблемы, связанные с контролем, зачетами, экзаменами, подготовкой курсовых работ, дипломной работы, с взаимодействием с научными руководителями, возможные пути совершенствования.

4. Удовлетворенность преподаванием (стили, методы), возможные пути совершенствования.

5. Удовлетворенность производственной практикой, возможные пути совершенствования.

6. Удовлетворенность выбранной специализацией, возможные пути совершенствования.

7. Проблемы посещаемости, совмещения учебы и работы.

8. Ожидания выпускников, будущее трудоустройство, потребность в продолжении обучения, аспирантура, второе высшее образование.

Общие темы:

- Участие в выборах, отношение к политическим персонам.
- Отношение к событиям в стране, в мире.
- Гендерные, национальные, религиозные стереотипы.
- Ответственное отношение к собственному здоровью.

Ожидаемые результаты: навыки модерации при проведении фокус-группы; умение дружески располагать, стимулировать группу к взаимодействию, вдохновлять и вовлекать респондентов в работу; умение слушать; умение управлять группой.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

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

Текущая аттестация по дисциплине «Экономика и социология труда» проводится в форме контрольных мероприятий (тесты, практические задания) 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 (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам контрольных работ, практических занятий, ответов на тесты);

– результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

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

Вид промежуточной аттестации – экзамен (4, 5 семестр), выставаемый по рейтингу.

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 программу социологического исследования (оно размещено в структурном элементе ФОС IV.2). Критерии оценки студента на экзамене представлены в структурном элементе ФОС IV.3. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний представлены в структурном элементе ФОС V.

Критерии выставления оценки студенту на экзамене по дисциплине «Экономика и социология труда»

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

Примерный календарный план контрольных мероприятий на экзамен

№	Примерная дата проведения	Наименование контрольного мероприятия	Форма контроля	Весовой коэффициент (%)	Максимальный балл	Минимальное требование для допуска к семестровой аттестации
1	5 неделя	Семинарское занятие	Устный опрос	0,1	10	-
2	6 неделя	Составление и решение кроссворда на занятии	Письменная работа	0,1	10	-
3	11 неделя	Дискуссия на семинаре	Сообщение	0,1	10	-
4	12 неделя	Решение задач на практическом занятии по теме: «Трудовой потенциал общества, организации, человека»	Расчетная работа	0,1	10	-
5	14 неделя	Подготовка презентации «технического предложения» по проведению эмпирического исследования	Доклад с презентацией	0,1	10	-
6	15 неделя	Практическое занятие по подготовке интервью и наблюдений	Ролевая игра	0,1	10	-
7	17 неделя	Практическое занятие по отработке навыков интервьюера и модератора фокус-групп	Ролевая игра	0,1	10	-
8	18 неделя	Тестирование	Тест	0,3	30	-
9		Сдача экзамена по дисциплине	экзамен	0	0	-
10	20-21 неделя	Решение ситуационных заданий на практическом занятии по теме: «Предложение и спрос на рынке труда»	Кейс-задача	0,2	20	-
11	23-24 неделя	Решение ситуационных заданий на практическом занятии по теме: «Анализ и планирование трудовых показателей: структура и состав работников предприятия»	Кейс-задача	0,2	20	-
12	28-29 неделя	Решение ситуационных заданий на практическом занятии по теме: «Заработная плата как регулятор рынка труда»	Кейс-задача	0,2	20	-
13	35 неделя	Практическая работа по изучению затрат рабочего времени	Контрольная работа	0,1	10	-
14	36 неделя	Тестирование	Тест	0,3	30	-
15		Сдача экзамена по дисциплине	экзамен	0	0	-

Оценка формируется на 40% по результатам семестровой работы, на 20% по результатам выполнения самостоятельной работы в семестре и на 40% по результатам выполнения итогового теста и выставляется на основании совокупного балла: 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.