

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Аксенов Сергей Леонидович

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.08.2017 09:15

Идентификатор ключа:

159e22ec4edaa8a694913d5c08c0b6671130587da9e1acf845343ffaf5ad101e

Министерство образования и науки Российской Федерации  
автономная некоммерческая образовательная организация  
высшего образования  
«Региональный институт экономики и менеджмента»

Кафедра экономики и финансов



Утверждаю  
Декан экономического факультета  
Ю.И. Петренко  
«11» декабря 2015 г.

## Рабочая программа дисциплины

# «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

Направление подготовки **38.03.01 Экономика**  
Профиль **Бухгалтерский учет, анализ и аудит**  
Квалификация **Бакалавр**

Факультет **экономический**  
Очная и заочная форма обучения



Курск 2015

Рецензенты:

Паршина Алла Петровна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента  
Новикова Ольга Николаевна, к.п.н., старший преподаватель кафедры гуманитарных и общеобразовательных дисциплин

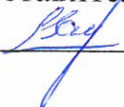
Рабочая программа дисциплины Б1.В.ОД.8 «Экономика труда» [Текст]  
/ сост. Заугольников С.А.; Региональный финансово-экономический институт. – Курск, 2015. – 40 с.

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 ноября 2015 г., № 1327, с учетом профиля «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Рабочая программа предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

« 11 » декабря 2015 г.

Составитель:

  
\_\_\_\_\_

Заугольников Сергей Анатольевич,  
старший преподаватель кафедры  
экономики и финансов

© С.А. Заугольников, 2015

© Региональный финансово-экономический институт, 2015

**Лист согласования рабочей программы  
дисциплины «Экономика труда»**

Направление подготовки 38.03.01 Экономика  
Профиль Бухгалтерский учет, анализ и аудит  
Квалификация Бакалавр

Факультет экономический  
Очная и заочная форма обучения

2015/2016 учебный год

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики и финансов, протокол № 4 от «11» декабря 2015 г.

И.о. зав. кафедрой Аксенова Е.С. Аксенова

Составитель: Заугольников С.А. Заугольников

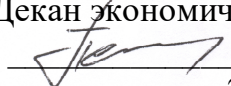
**Согласовано:**

Начальник УМУ Кунина Ю.В. Кунина, « 11 » декабря 2015 г.

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки Новикова О.Н. Новикова, « 11 » декабря 2015 г.

Председатель методической комиссии по профилю Абушенкова М.В. Абушенкова, « 11 » декабря 2015 г.

**Изменения в рабочей программе  
Дисциплины «Экономика труда»  
на 2016 – 2017 уч. год**

Утверждаю  
Декан экономического факультета  
 Ю.И. Петренко  
«29» августа 2016 г.

Рабочая программа утверждена без изменений.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента протокол № 1 от «29» августа 2016 г.

Зав. кафедрой  М.Г. Сергеева

**Согласовано:**

Начальник УМУ

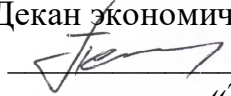
 Ю.В. Кунина, «29» августа 2016 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 М.В. Абушенкова, «29» августа 2016 г.



**Изменения в рабочей программе  
дисциплины «Экономика труда»  
на 2017 – 2018 уч. год**

Утверждаю  
Декан экономического факультета  
 Ю.И. Петренко  
«28» августа 2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1) внесены изменения в перечень вопросов к зачету

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики,  
протокол № 1 от «28» августа 2017 г.


Зав. кафедрой  С.Л. Аксенов

**Согласовано:**

Начальник УМУ

 Ю.В. Кунина, «28» августа 2017 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 М.В. Абушенкова, «28» августа 2017 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....	5
1. Цель и задачи изучения дисциплины .....	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	5
3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО .....	7
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.....	15
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	17
7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	18
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины .....	21
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	22
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем. ....	39
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	40

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **1. Цель и задачи изучения дисциплины**

Цель изучения дисциплины «Экономика труда» – формирование у студентов системы теоретических знаний и практических навыков по основам рынка труда, организации и оплате труда применительно к деятельности специалистов различных профессий.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление обучающихся с законодательством, регулирующим трудовые взаимоотношения в современной экономике;
- изучение основных законодательных положений по экономике труда;
- освоение слушателями особенностей проведения грамотной социальной политики.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих компетенций:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);
- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);
- способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);
- способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ОПК-3);
- способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4);
- способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

- способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2);
- способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);
- способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные понятия, категории и инструменты экономики труда (З-1);
- основные особенности российской экономики, её институциональную структуру (З-2);
- направления экономической политики государства (З-3).

Уметь:

- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций (У-1);
- предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий (У-2);
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (У-3);
- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (У-4);
- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели (У-5).

Владеть:

- методологией экономического исследования (В-1);
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных (В-2);
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макроуровне (В-3).

### **3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина включена в базовую часть ОПОП ВО.

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Экономика труда», относятся знания, умения и навыки, сформированные в ходе изучения таких дисциплин, как «Основы предпринимательства», «Микроэкономика» «Бухгалтерский учет и анализ».

Изучение данной дисциплины является основой для последующего изучения дисциплины «Учет на предприятиях малого бизнеса», «Корпоративные финансы»; компетенции, освоенные в ходе изучения дисциплины, потребуются в ходе прохождения практики.

## СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Схема распределения учебного времени по видам учебной работы  
Общая трудоемкость дисциплины – 3 зачетные единицы (108 академических часов)

#### Схема распределения учебного времени по семестрам

##### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	5 сем.	Всего
<b>Общая трудоемкость</b>	108	108
<b>Аудиторная работа</b>	60	60
в том числе:		
лекции	28	28
практические занятия	32	32
<b>Самостоятельная работа</b>	48	48
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>	+	+

##### Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	4 курс	Всего
<b>Общая трудоемкость</b>	108	108
<b>Аудиторная работа</b>	6	6
в том числе:		
лекции	2	2
практические занятия	4	4
<b>Самостоятельная работа</b>	98	98
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>	4	4



## Тематический план

### Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоемкость, час	В том числе аудиторных			Самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
1	Рынок труда, механизм его функционирования	24	14	6	8	10	
2	Спрос и предложение на рынке труда	22	12	6	6	10	
3	Занятость и безработица	22	12	6	6	10	
4	Государственная политика в области труда	22	12	6	6	10	
5	Организация и оплата труда	18	10	4	6	8	
	Промежуточная аттестация (зачет)		+				+
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>+</b>

## Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоемкость, час	В том числе аудиторных			Самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
1	Рынок труда, механизм его функционирования	28	6	2	4	22	
2	Спрос и предложение на рынке труда	20				20	
3	Занятость и безработица	20				20	
4	Государственная политика в области труда	20				20	
5	Организация и оплата труда	16				16	
	Промежуточная аттестация (зачет)	4					4
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>98</b>	<b>4</b>

## **Структура и содержание дисциплины**

### **1. Рынок труда, механизм его функционирования**

Структура наук о труде. Макро- и микроэкономика как теоретическая база для изучения теоретических основ экономики труда. Методы изучения теоретических основ экономики труда.

Объект экономики труда. Экономика труда – сущность и содержание. Человек - важнейший экономический ресурс общества. Человеческий фактор производства. Экономика и труд – интеграция в единое понятие.

Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Рынок труда, его функции и правила. Взаимодействие субъектов рынка труда. Структура рынка труда.

Литература:

Основная – 1, 2.

Дополнительная – 1, 3, 7, 8, 11, 14, 16, 22, 24, 27, 28, 30.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.aspx>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-3, В-1.

### **2. Спрос и предложение на рынке труда**

Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения. Производительность труда и уровень жизни населения. Дифференциация доходов, проблема бедности и эффективность труда. Составляющие эффективности.

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности). Соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда». Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного

труда, локальная и индивидуальная производительность труда. Циклические изменения производительности и эффективности.

Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

Литература:

Основная – 1, 2.

Дополнительная – 1, 3, 5, 6, 7, 10, 13, 17, 19, 21, 24, 27, 29, 31.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru/>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-2, У-3; У-4; У-5; В-1.

### **3. Занятость и безработица**

Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы.

Безработица и занятость. Проблемы безработицы. Риски и вызовы на российском рынке труда.

Качество рабочей силы и труда как слагаемые эффективности производства. Качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. Полезность результатов труда. Качество рабочей силы и безработица.

Социально-личностные характеристики рабочей силы. Творческий потенциал и инновационность. Активность. Адаптированность. Мобильность. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.

Литература:

Основная – 1, 2.

Дополнительная – 2, 4, 5, 6, 8, 11, 16, 18, 20, 23, 25, 24, 27, 28.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru/>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-3; У-4; У-5; В-1, В-2.

#### **4. Государственная политика в области труда**

Общегосударственное управление трудом: содержание и механизм. Планирование труда. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.

Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Основы политики доходов и заработной платы. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления персоналом организации.

Государственная кадровая политика - понятие и основные принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Типы кадровой политики. Кадровая стратегия. Субъекты и объекты кадровой политики.

Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики. Формирование кадровой политики. Направления реализации кадровой политики государственными органами. Взаимосвязь кадровой и социальной политики.

Внутрифирменный рынок труда - понятие и взаимосвязь с общегосударственной системой управления трудом. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Механизм реализации кадровой политики организации. Экономические рычаги воздействия государства на кадровую политику.

Литература:

Основная – 1, 2.

Дополнительная – 1, 3, 5, 8, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 23, 25.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru/>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, В-3.

#### **5. Организация и оплата труда**

Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы». Заработная плата как цена труда. Роль заработной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.

Сущностные характеристики заработной платы. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие. Механизм регулирования заработной платы на макроуровне. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Сферы применения этих вариантов. Минимальная заработная плата.

Теории стимулирования и мотивации труда - содержание, общее и отличное в подходах.

Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Структура средств, направленных на потребление. Формирование средств на оплату труда работников частных, акционерных предприятий и бюджетных организаций.

Литература:

Основная – 1, 2.

Дополнительная – 2, 3, 5, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 23, 26.

Интернет-ресурс:

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru/>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-4, У-5, В-3.



## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся**

### **Тема 1: Рынок труда, механизм его функционирования**

Содержание самостоятельной работы: Дайте краткую характеристику основным понятиям экономики труда. Охарактеризуйте основной механизм функционирования рынка труда.

Основная литература – 1, 2.

Дополнительная литература – 1, 3, 7, 8, 11, 14, 16, 22, 30.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, В-1.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: реферат, доклад.

### **Тема 2: Спрос и предложение на рынке труда**

Содержание самостоятельной работы: охарактеризуйте понятия спрос и предложение. Приведите примеры.

Основная литература – 1, 2.

Дополнительная литература – 1, 3, 5, 6, 7, 10, 13, 17, 21, 29, 31.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-2, В-1.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: реферат.

### **Тема 3: Занятость и безработица**

Содержание самостоятельной работы: расскажите о проблемах безработицы на рынке труда. Определите понятие занятость населения.

Основная литература – 1, 2.

Дополнительная литература – 2, 4, 5, 6, 8, 11, 16, 18, 20, 23, 24, 25, 28.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;  
<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-3, У-4, У-5; В-1, В-2.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: доклад.

#### **Тема 4: Государственная политика в области труда**

Содержание самостоятельной работы: опишите основные принципы функционирования государства в области проведения трудовой политики.

Основная литература – 1, 2.

Дополнительная литература – 1, 3, 5, 8, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 23, 25.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: презентация.

#### **Тема 5: Организация и оплата труда**

Содержание самостоятельной работы: опишите процесс оплаты труда, расскажите об организации денежных взаимоотношений в организации.

Основная литература – 1, 2.

Дополнительная литература – 2, 3, 5, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 23, 26.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.consultant.ru/>; <http://www.rsl.ru/>; <http://www.elibrary.ru/>;

<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>; <http://laboureconomics.ru/>; <http://www.aup.ru>;

<http://www.businessuchet.ru>.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-4, У-5, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: презентация, реферат.

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

См. Приложение №1 к рабочей программе

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

### **Основная литература**

1. Экономика труда: Учебник для бакалавров. Дубровин И.А., Каменский А.С. М.: ИТК «Дашков и К°», 2012. – 232 с.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда. Учебник для бакалавров - М.: Издательство Юрайт, 2013. - 671 с.

### **Дополнительная литература**

1. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Организация оплаты труда персонала. - СПб.: Проспект, 2012. – 64 с.
2. Волгин Н.А., Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России. — М.: Издательство РАГС, 2008. – 168 с.
3. Воловская Н. М. Экономика и социология труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2007. – 204 с.
4. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. М.: Норма, 2012. – 400 с.
5. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 378 с.
6. Зеленев А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии: Монография / А. Д. Зеленев. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 104 с.
7. Измерение мотивации и стимулирования "человек работающий": Уч. пос./Е.И.Комаров - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014-251с.
8. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / под ред. Л.С. Чижовой; Ин-т макроэкон. исслед. - М.: Экономика, 2011. - 430 с.
9. Кирсанов К. А., Буянов В. П., Михайлов Л. М. Теория труда: Учебное пособие для вузов. - М.: Экзамен, 2008. – 416 с.
10. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда. Учебник. - 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Магистр, 2010 – 686 с.
11. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. Пособие. М.: Гардарики, 2007. – 286 с.
12. Кочеткова Л.Н. Социальное государство. Опыт философского исследования. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 160 с.

13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.
14. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.
15. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда : учеб. для вузов/ Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; ред. Р.Г. Мумладзе. -3-е изд., стер. -М.: КНОРУС, 2009. - 326 с.
16. Общая экономическая теория: Учебник / А.Ю. Воронин; Под общ. ред. А.Ю. Воронина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 518 с.
17. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 248 с.
18. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 320 с.
19. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с.
20. Прогресс и производительность труда / Э.Н. Кузьбожев, И.Ф. Рябцева. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 174 с.
21. Садовая Е.С., Сауткина В.А. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 с.
22. Складская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] : Учебник / В. А. Складская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
23. Социальное развитие предприятий: учебное пособие / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А.Волгина и д-ра филос.наук проф. А.Н.Аверина. – М.: КНОРУС, 2006 . – 544 с.
24. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351 с.
25. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 423 с.
26. Экономика и социология труда : учеб. для вузов/ ред. А.Я. Кибанов. -М.: ИНФРА, 2010. -584 с.

27. Экономика и социология труда: учеб. для студ.вузов по спец. «Управление персоналом». / Под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2012. – 584 с.

28. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 623 с.

29. Экономика труда: Учебник. Рофе А.И. М.: Кнорус, 2010. – 400 с.

30. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.

31. Яковенко Е. Г. Экономика труда : Учеб. пособие для вузов / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 319 с.



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

1. Электронная библиотека Регионального финансово-экономического института  
<http://students.rfei.ru/a/students/library.jspx>;
2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»  
<http://www.consultant.ru/>
3. Российская Государственная Библиотека  
<http://www.rsl.ru/>
4. Научная электронная библиотека  
<http://www.elibrary.ru/>
5. Фундаментальная библиотека СПбГПУ  
<http://www.unilib.neva.ru/rus/lib/>
6. Сайт «Экономика труда»  
<http://laboureconomics.ru/>
7. Административно-управленческий портал  
<http://www.aup.ru>
8. Бухгалтерский учет, налоги, аудит  
<http://www.businessuchet.ru>

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Методические указания по изучению дисциплины представляют собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих бакалавру оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Известно, что в структуре учебного плана значительное время отводится на самостоятельное изучение дисциплины. В рабочих программах дисциплин размещается примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного освоения дисциплины бакалавр должен:

1. Прослушать курс лекций по дисциплине.
2. Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях, включая решение задач.
3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.
4. Решить все примерные практические задания, рассчитанные на подготовку к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Повторить все задания, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью тестовых заданий.

### **Рекомендации по работе на лекционном занятии**

На лекциях преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекции бакалавр должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

### **Рекомендации для самостоятельной работы**

Самостоятельная работа бакалавров – планируемая учебная, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы бакалавра – научиться осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, изучить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы бакалавров по дисциплине является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками решения задач и теоретическим материалом по дисциплине. Самостоятельная работа способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

В зависимости от конкретных видов самостоятельной работы, используемых в каждой конкретной рабочей программе, следует придерживаться следующих рекомендаций.

Одной из форм текущего контроля знаний студентов является контрольная работа. Контрольная работа подразумевает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Выполняя контрольную работу, необходимо внимательно ознакомиться с условиями заданий и написать развернутый и аргументированный ссылкой на нормативные акты и литературу ответ. При написании контрольной работы необходимо проанализировать научную и учебную специальную литературу, действующие нормативно-правовые акты, публикации в периодической печати, судебную практику, статистические данные. В процессе выполнения работы необходимо подтверждать свои выводы цифровыми примерами, представленными в виде таблиц, диаграмм, графиков, а также примерами судебной практики. Как правило, контрольные работы проводятся на семинарском занятии.

Подготовка к написанию реферата предполагает поиск литературы и составление списка используемых источников, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; формулирование основных аспектов проблемы.

Коллоквиум представляет собой одну из форм учебных занятий, ориентированную на определение качества работы с конспектом лекций, подготовки ответов к контрольным вопросам и др. Коллоквиумы, как правило, проводятся в форме мини-экзамена, имеющего целью уменьшить список тем, выносимых на основной экзамен, и оценить текущий уровень знаний бакалавров.

При подготовке к практикуму/лабораторной работе бакалаврам предлагается выполнить задания, подготовить проекты, составленные преподавателем по каждой учебной дисциплине.

Следует также учитывать краткие комментарии при написании курсовой работы, если она предусмотрена рабочей программой, и подготовке к итоговому контролю, проводимого в форме зачета и (или) экзамена. Так, написание курсовой работы базируется на изучении научной, учебной, нормативной и другой литературы. Включает отбор необходимого материала, формирование выводов и разработку конкретных рекомендаций по решению поставленных цели и задач, проведение практических исследований по данной теме. Все необходимые требования к оформлению находятся в методических указаниях по написанию курсовой работы.

## **Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию**

Семинарское занятие представляет собой такую форму обучения в учреждениях высшего образования, которая предоставляет студентам возможности для обсуждения теоретических знаний с целью определения их практического применения, в том числе средствами моделирования профессиональной деятельности. Семинарские занятия служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности бакалавров по изучаемой дисциплине. При наличии практических заданий по изучаемой дисциплине бакалавр выполняет все упражнения и задачи, подготовленные преподавателем. Целью практического занятия является более углубленное изучение отдельных тем дисциплины и применение полученных теоретических навыков на практике.

Семинарское занятие не сводится к закреплению или копированию знаний, полученных на лекции. Его задачи значительно шире, сложнее и интереснее. Семинарское занятие одновременно реализует учебное, коммуникативное и профессиональное предназначение. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит бакалавру в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Тщательная подготовка к семинарским занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: семинар пройдет так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Самостоятельная работа – столп, на котором держится вся подготовка по изучаемому курсу. Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью.

При подготовке к семинару бакалавры имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем бакалавры вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Следует иметь в виду, что в семинаре участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию следует распределить на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объеме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Для получения более глубоких знаний бакалаврам рекомендуется изучать дополнительную литературу. Следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, альбомами схем и др. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимостью. В ходе работы студент должен применить приобретенные знания при обобщении теоретического и практического материала, продемонстрировать навыки грамотного изложения своих мыслей с использованием общеправовой и отраслевой терминологии.

Семинар (практическое занятие) предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Преподаватель формулирует цель занятия и характеризует его основную проблематику. Заслушиваются сообщения бакалавров. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Кроме того заслушиваются сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. Преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим бакалаврами. В целях контроля подготовленности бакалавров и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе.

В ходе практических занятий бакалавры под руководством преподавателя могут рассмотреть различные методы решения задач по дисциплине. Продолжительность подготовки к практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе. Практические занятия по дисциплине могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той



или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя; 4) заслушивания и обсуждение контрольной работы; 5) решение задач.

При работе необходимо не только привлечь наиболее широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним, привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживается автор и почему.

### **Рекомендации по работе с литературой**

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть подготовки к семинарскому занятию, написанию эссе, реферата, доклада и т.п. Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы.

Работа с литературой, как правило, сопровождается записями в следующих формах:

- конспект – краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью конспектирования является выявление логики, схемы доказательств, основных выводов произведения;

- план – краткая форма записи прочитанного, перечень вопросов, рассматриваемых в книге, статье, составление плана раскрывает логику произведения, способствует ориентации в его содержании;

- выписки – либо цитаты из произведения, либо дословное изложение мест из источника, способствуют более глубокому пониманию читаемого текста;

- тезисы – сжатое изложение основных мыслей и положений прочитанного материала;

- аннотация – очень краткое изложение содержания прочитанной работы, составляется после полного прочтения и осмысливания работы;

- резюме – краткая оценка прочитанного произведения, отражает наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги.

Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом.

Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Хотя само конспектирование уже может рассматриваться как обобщение, тем не менее есть смысл выделить последнее особыми, поскольку в ходе заключительного обобщения идеи изучаемой работы окончательно утверждаются в сознании изучающего.



Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к семинару следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение.

### **Рекомендации к написанию реферата**

Использование реферата в качестве промежуточного или итогового отчета студента о самостоятельном изучении какой-либо темы учебного курса предполагает, прежде всего, установление целей и задач данной работы, а также его функциональной нагрузки в процессе обучения.

**Реферат** – это композиционно-организованное, обобщенное изложение содержания источника информации (в учебной ситуации – статей, монографий, материалов конференции, официальных документов и др., но не учебника по данной дисциплине). Тема реферата может быть предложена преподавателем или выбрана студентом из рабочей программы соответствующей дисциплины.

Возможно, после консультации с преподавателем, обоснование и формулирование собственной темы.

**Тема реферата** должна отражать проблему, которая достаточно хорошо исследована в науке. Как правило, внутри такой проблемы выбирается для анализа какой-либо единичный аспект.

Тематика может носить различный характер:

- межпредметный,
- внутрипредметный,
- интегративный,
- быть в рамках программы дисциплины или расширять ее содержание (рассмотрение истории проблемы, новых теорий, новых аспектов проблемы).

**Целью реферата** является изложение какого-либо вопроса на основе обобщения, анализа и синтеза одного или нескольких первоисточников. Другими словами, реферат отвечает на вопрос «какая информация содержится в первоисточнике, что излагается в нем?».

Принимая во внимание, что реферат – одна из форм интерпретации исходного текста одного или нескольких первоисточников, следует сформулировать задачу, стоящую перед студентами: создать новый текст на основе имеющихся текстов, т.е. текст о тексте. Новизна в данном случае подразумевает собственную систематизацию материала при сопоставлении различных точек зрения авторов и изложении наиболее существенных положений и выводов реферируемых источников.

### ***1. Требования к рефератам.***

Прежде всего, следует помнить, что реферат не должен отражать субъективных взглядов референта (студента) на излагаемый вопрос, а также давать оценку тексту.

Основными требованиями к реферату считаются:

1. информативность и полнота изложения основных идей первоисточника;
2. точность изложения взглядов автора – неискаженное фиксирование всех положений первичного текста,
3. объективность – реферат должен раскрывать концепции первоисточников с точки зрения их авторов;
4. изложение всего существенного – «чтобы уметь схватить новое и существенное в сочинениях» (М.В. Ломоносов);
5. изложение в логической последовательности в соответствии с обозначенной темой и составленным планом;
6. соблюдение единого стиля – использование литературного языка в его научно-стилевой разновидности;
7. корректность в характеристике авторского изложения материала.

### ***2. Виды рефератов.***

По характеру воспроизведения информации различают рефераты репродуктивные и продуктивные.

Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста:

– реферат-конспект содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения;

– реферат-резюме приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста.

Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы:

– реферат-обзор охватывает несколько первичных текстов, дает сопоставление разных точек зрения по конкретному вопросу;

– реферат-доклад дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы.

По количеству реферируемых источников:

– монографические – один первоисточник;

– обзорные – несколько первичных текстов одной тематики.

По читательскому назначению:

– общие – характеристика содержания в целом; ориентация на широкую аудиторию;

– специализированные – ориентация на специалистов.

### ***3. Этапы работы над рефератом.***

1. Выбор темы.

2. Изучение основных источников по теме.

3. Составление библиографии.
4. Конспектирование необходимого материала или составление тезисов.
5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.
6. Определение основных понятий темы и анализируемых проблем.
7. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.
8. Реализация плана, написание реферата.
9. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.
10. Проверка оформления списка литературы.
11. Редакторская правка текста.
12. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

#### ***4. Структура реферата.***

В структуре реферата выделяются три основных компонента: библиографическое описание, собственно реферативный текст, справочный аппарат.

Библиографическое описание предполагает характеристику имеющихся на эту тему работ, теорий; историографию вопроса; выделение конкретного вопроса (предмета исследования); обоснование использования избранных первоисточников.

#### ***Собственно реферативный текст:***

Введение – обоснование актуальности темы, проблемы; предмет, цели и задачи реферируемой работы, предварительное формулирование выводов.

Основная часть – содержание, представляющее собой осмысление текста, аналитико-синтетическое преобразование информации, соответствующей теме реферата.

Основную часть рекомендуется разделить на два-три вопроса. В зависимости от сложности и многогранности темы, вопросы можно разделить на параграфы. Чрезмерное дробление вопросов или, наоборот, их отсутствие приводят к поверхностному изложению материала. Каждый вопрос должен заканчиваться промежуточным выводом и указывать на связь с последующим вопросом.

Заключение – обобщение выводов автора, область применения результатов работы.

#### ***Справочный аппарат:***

Список литературы – список использованных автором реферата работ (может состоять из одного и более изданий).

Приложения (необязательная часть) – таблицы, схемы, графики, фотографии и т.д.

#### ***Реферат как образец письменной научной речи***

1. Качества научной речи.

Функциональные стили различаются:

- характером передаваемой информации;
- сферой функционирования;
- адресатом;
- использованием языковых средств различных уровней.

Главной коммуникативной задачей реферата является выражение научных понятий и умозаключений.

Реферат должен быть написан научным стилем, что предполагает:

- передачу информации научного характера;
- функционирование в образовательной среде;
- в качестве адресата преподавателя, т.е. специалиста, или студентов,
- заинтересованных в получении данной информации;
- демонстрацию характерных языковых особенностей письменной разновидности научно-учебного подстиля литературного языка.

Научный стиль обладает рядом экстралингвистических характеристик, или качеств:

- точность – строгое соответствие слов обозначаемым предметам и явлениям действительности (знание предмета и умение выбирать необходимую лексику);
- понятность – доступность речи для тех, кому она адресована (правильное использование терминов, иностранных слов, профессионализмов);
- логичность, последовательность – четкое следование в изложении логике и порядку связей в действительности (первоисточнике);
- объективность – отсутствие субъективных суждений и оценок в изложении информации;
- абстрактность и обобщенность – отвлеченность от частных, несущественных признаков;
- преобладание рассуждения как типа речи над описанием и повествованием;
- графическая информация наличие схем, графиков, таблиц, формул и т.п.

## 2. Особенности письменной научной речи

Письменная речь, в отличие от устной, подразумевает:

- определенную степень подготовленности к работе;
- возможность исправления и доработки текста;
- наличие композиции строения, соотношения и взаимного расположения частей реферата;
- выдержанность стиля изложения; строгое следование лексическим и грамматическим нормам.

Доминирующим фактором организации языковых средств в научном стиле является их обобщенно-отвлеченный характер на лексическом и грамматическом уровнях языковой системы.

Лексический уровень предполагает:

– использование абстрактной лексики, преобладающей над конкретной: мышление, отражение, изменяемость, преобразование, демократизация и т.п.;

– отсутствие единичных понятий и конкретных образов, что подчеркивается употреблением слов обычно, постоянно, регулярно, систематически, каждый и т.п.;

– преобладание терминов различных отраслей науки: лексикология, коммуникация, эмпиризм, гносеология, адаптация и т.п.;

– использование слов общенаучного употребления: функция, качество, значение, элемент, процесс, анализ, доказательство и т.п.;

– употребление многозначных слов в одном (реже двух) значениях: предполагать (считать, допускать); окончание (завершение), рассмотреть (разобрать, обдумать, обсудить) и т.п.;

– наличие специфических фразеологизмов: рациональное зерно, демографический взрыв, магнитная буря и т.п.;

– клиширование: представляет собой..., включает в себя..., относится к..., заключается в... и т.п.;

– преобладание отвлеченных существительных над однокоренными глаголами: взаимодействие, зависимость, классификация, систематизация и т.п.

#### Грамматический уровень:

– использование аналитической степени сравнения: более сложный, наиболее простой, менее известный и т.п. в отличие от эмоционально окрашенных: наиважнейший, сложнейший, ближайший и т.п.;

– преимущественное употребление глаголов 3 лица ед. и мн.ч. настоящего времени (реже 1 лица будущего времени сравним, рассмотрим): исследуются, просматривается, подразумевается, доказывает и т.п.;

– активность союзов, предлогов, предложных сочетаний: в связи..., в соответствии..., в качестве..., в отношении..., сравнительно с ... и т.п.;

– преобладание пассивных (страдательных) конструкций: рассмотрены вопросы,

– описаны явления, сделаны выводы, отражены проблемы и т.п.;

– выражение четкой связи между частями сложного предложения: следует сказать, что...; наблюдения показывают, что..., необходимо подчеркнуть, что... и т.п.;

– усиленная связующая функция наречий и наречных выражений: поэтому, итак, таким образом, наконец... и т.п.;

– осложнение предложений обособленными конструкциями: «Стремлением к смысловой точности и информативности обусловлено употребление в научной речи конструкций с несколькими вставками и пояснениями, уточняющими содержание высказывания, ограничивающими его объем, указывающими источник информации и т.д.».



Обобщая отличительные языковые особенности письменного научного стиля, можно сказать, что он характеризуется:

- употреблением книжной, нейтральной и терминологической лексики;
- преобладанием абстрактной лексики над конкретной;
- увеличением доли интернационализмов в терминологии;
- относительной однородностью, замкнутостью лексического состава;
- неупотребительностью разговорных и просторечных слов; слов с эмоционально-экспрессивной и оценочной окраской;
- наличием синтаксических конструкций, подчеркивающих логическую связь и последовательность мыслей.

#### ***Оформление реферата. Критерии оценки.***

Правила оформления реферата регламентированы. Объем – не более 10-15 стр. машинописного текста, напечатанного в формате Word 7,0, 8,0; размер шрифта – 14; интервал – 1,5, формат бумаги А 4, сноски постраничные, сплошные; поле (верхнее, нижнее, левое, правое) 2 мм; выравнивание – по ширине; ориентация книжная; шрифт Times New Roman Суг.

Работа должна иметь поля; каждый раздел оформляется с новой страницы.

Титульный лист оформляется в соответствии с установленной формой.

На первой странице печатается план реферата, включающий в себя библиографическое описание; введение, разделы и параграфы основной части, раскрывающие суть работы, заключение; список литературы; приложения.

В конце реферата представляется список использованной литературы с точным указанием авторов, названия, места и года ее издания.

Критерии оценки реферата.

1. Степень раскрытия темы предполагает:

- соответствие плана теме реферата;
- соответствие содержания теме и плану реферата;
- полноту и глубину раскрытия основных понятий;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

2. Обоснованность выбора источников оценивается:

- полнотой использования работ по проблеме;
- привлечением наиболее известных и новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

3. Соблюдение требований к оформлению определяется:

- правильным оформлением ссылок на используемую литературу;
- оценкой грамотности и культуры изложения;
- владением терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдением требований к объему реферата;
- культурой оформления.

### **Защита реферата**

Рефераты обычно представляются на заключительном этапе изучения дисциплины как результат итоговой самостоятельной работы студента. Защита реферата осуществляется или на аудиторных занятиях, предусмотренных учебным планом, или на зачете как один из вопросов билета (последнее определяется преподавателем).

Если реферат подразумевает публичную защиту, то выступающему следует заранее подготовиться к реферативному сообщению, а преподавателю и возможным оппонентам – ознакомиться с работой.

Реферативное сообщение отличается от самого реферата прежде всего объемом и стилем изложения, т.к. учитываются особенности устной научной речи и публичного выступления в целом. В реферативном сообщении содержание реферата представляется подробно (или кратко) и, как правило, вне оценки, т.е. изложение приобретает обзорный характер и решает коммуникативную задачу (передать в устной форме информацию, которая должна быть воспринята слушателями). Учитывая публичный характер высказываний, выступающий должен:

- составить план и тезисы выступления;
- кратко представить проблематику, цель, структуру и т.п.;
- обеспечить порционную подачу материала не в соответствии с частями, разделами и параграфами, а сегментировать в зависимости от новизны информации;
- соблюдать четкость и точность выражений, их произнесение; обращать внимание на интонацию, темп, громкость и т.п. особенности публичного выступления;
- демонстрировать подготовленный характер высказываний, допуская, как в любой другой устной речи, словесную импровизацию.

### **Рекомендации по написанию эссе**

*Эссе* – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

*Цель* эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

*Структура* эссе определяется предъявляемыми требованиями:

- мысли автора по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.



– мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др.

Эссе обычно имеет кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе надо учитывать следующее:

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

**Стиль изложения:** эмоциональность, экспрессивность, художественность.

**Правила написания эссе:**

– из формальных правил можно назвать только одно – наличие заголовка;

– внутренняя структура может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок;

– аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

В качестве примера можете познакомиться с широко известными эссе И.А. Бунина («Недостатки современной поэзии»), Д.С. Мережковского («О причинах упадка и новых течениях современной русской литературы»), К.Д. Бальмонта («Элементарные слова о символической поэзии»), В.Я. Брюсова («Ключи тайн»), Вяч. Иванова («Символизм как миропонимание»), А.А. Блока («О лирике»).

### **Учебно-методические указания к выполнению тестовых заданий.**

Тестовый контроль отличается от других методов контроля (устные и письменные экзамены, зачеты, контрольные работы и т.п.) тем, что он представляет собой специально подготовленный контрольный набор заданий, позволяющий надежно и адекватно количественно оценить знания обучающихся посредством статистических методов.

Все вышеуказанные преимущества тестового контроля могут быть достигнуты лишь при использовании теории педагогических тестов, которая

сложилась на стыке педагогики, психологии и математической статистики. Основными достоинствами применения тестового контроля являются:

- объективность результатов проверки, так как наличие заранее определенного эталона ответа (ответов) каждый раз приводит к одному и тому же результату;
- повышение эффективности контролирующей деятельности со стороны преподавателя за счет увеличения её частоты и регулярности;
- возможность автоматизации проверки знаний учащихся, в том числе с использованием компьютеров;
- возможность использования в системах дистанционного образования.

**Тест** – инструмент, состоящий из системы тестовых заданий с описанными системами обработки и оценки результата, стандартной процедуры проведения и процедуры для измерения качеств и свойств личности, изменение которых возможно в процессе систематического обучения.

Преимущество тестового контроля состоит в том, что он является научно обоснованным методом эмпирического исследования и в определенной сфере позволяет преодолеть умозрительные оценки знаний студентов. Следует отметить, что задания, используемые многими преподавателями и называемые ими тестовыми, на самом деле таковыми вовсе не являются. В отличие от обычных задач тестовые задания имеют четкий однозначный ответ и оцениваются стандартно на основе ценника. В самом простом случае оценка студента есть сумма баллов за правильно выполненные задания. Тестовые задания должны быть краткими, ясными и корректными, не допускающими двусмысленности. Сам же тест представляет собой систему заданий возрастающей трудности. Тестовый контроль может применяться как средство текущего, тематического и рубежного контроля, а в некоторых случаях и итогового.

Текущее тестирование осуществляется после изучения отдельной темы или группы тем. Текущее тестирование, прежде всего, является одним из элементов самоконтроля и закрепления слушателем пройденного учебного материала.

#### ***Виды тестовых заданий***

Тестовое задание (ТЗ) может быть представлено в одной из следующих стандартизированных форм:

- закрытое ТЗ, предполагающее выбор ответов (испытуемый выбирает правильный ответ (ответы) из числа готовых, предлагаемых в задании теста);
- открытое ТЗ (испытуемый сам формулирует краткий или развернутый ответ);
- ТЗ на установление правильной последовательности;
- ТЗ на установление соответствия между элементами двух множеств.

#### ***Закрытое тестовое задание***

Закрытое ТЗ состоит из неполного тестового утверждения с одним ключевым элементом и множеством допустимых вариантов ответов, один или несколько из которых являются правильными. Тестируемый студент определяет правильные ответы из данного множества. Рекомендуются пять или шесть вариантов ответов, из которых два или три являются правильными.

#### *Открытое тестовое задание*

Открытое ТЗ имеет вид неполного утверждения, в котором отсутствует один или несколько ключевых элементов и требует самостоятельной формулировки ответа тестируемого. В качестве отсутствующих ключевых элементов могут быть: число, буква, слово или словосочетание. При формулировке задания на месте ключевого элемента необходимо поставить прочерк или многоточие.

#### *Тестовое задание на установление правильной последовательности*

ТЗ на установление правильной последовательности состоит из однородных элементов некоторой группы и четкой формулировки критерия упорядочения этих элементов.

#### *Тестовое задание на установление соответствия*

ТЗ на установление соответствия состоит из двух групп элементов и четкой формулировки критерия выбора соответствия между ними. Внутри каждой группы элементы должны быть однородными. Количество элементов во второй группе должно превышать количество элементов первой группы, но не более чем в 2 раза. Максимально допустимое количество элементов во второй группе не должно превышать 10. Количество же элементов в первой группе должно быть не менее двух.

#### **Требования к тестовым заданиям**

Для обеспечения адекватности оценки знаний тесты должны обладать следующими свойствами:

– тест должен быть **репрезентативным** с точки зрения изучаемого материала (ответы на вопросы, поставленные в тесте, не должны выходить за пределы данной учебной дисциплины);

– тест должен быть **уместным**: формулировка и состав вопросов должны соответствовать основной цели дисциплины (при тестировании по определенной теме вопросы должны соответствовать одной из основных задач дисциплины, упомянутых в программе курса);

– тест должен быть **объективным**, что заключается в неизбежности выбора правильного варианта ответа различными экспертами, а не только преподавателем, оставившим тест;

– тест должен быть **специфичным**, т.е. в тесте не должно быть таких вопросов, на которые мог бы ответить человек, не знающий данной дисциплины, но обладающий достаточной эрудицией;

– тест должен быть **оперативным**, что предусматривает возможность быстрого ответа на отдельный вопрос, поэтому вопросы формулируются коротко и просто и не должны включать редко используемые слова, конечно,

если эти слова не являются понятиями, знание которых предусмотрено в учебной дисциплине.

*Перечисленные свойства тестовых заданий обеспечивают необходимый качественный уровень проведения итогового контроля, к которому предъявляются следующие требования.*

Процесс тестирования должен быть **валидным** (значимым), когда результаты подтверждают конкретные навыки и знания, которые экзамен подразумевает проверить.

Тестирование является **объективным**, если результаты не отражают мнения или снисходительность проверяющего.

Убедиться в **надежности** тестирования можно, если результаты повторно подтверждены последующими контрольными мероприятиями.

**Эффективность** тестирования определяется, если его выполнение и оценивание не занимает больше времени или денег, чем необходимо.

Тестирование можно считать **приемлемым**, если студенты и преподаватели воспринимают контрольное мероприятие адекватно его значимости.

Изучение динамики процесса проверки знаний с помощью тестов позволяет установить индивидуальное время тестирования для каждого конкретного набора тестовых заданий. Нередко время тестирования для различных дисциплин устанавливается одинаковым на основании некоторого стандарта, не принимая во внимание специфику конкретной дисциплины и ее раздела.

#### **Указания по подготовке к зачету**

Формой итогового контроля знаний и умений, полученных в процессе изучения дисциплины является зачет и экзамен.

Экзамен (зачет) дает возможность преподавателю:

- выяснить уровень освоения студентами учебной программы дисциплины;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Сдача экзамена и (или) зачета предполагает полное понимание, запоминание и применение изученного материала на практике. Для успешной подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо вновь обратиться к пройденному материалу. Литература для подготовки к экзамену (зачету) рекомендуется преподавателем, либо указана в рабочей программе по дисциплине.

При подготовке к промежуточной аттестации в качестве ориентира студент может использовать перечень контрольных вопросов для самопроверки. Подготовка ответов на эти вопросы позволит:

- выяснить уровень освоения студентами учебных программ;
- оценить формирование у студентов определенных знаний и навыков их использования, необходимых и достаточных для будущей профессиональной деятельности;
- оценить умение студентов творчески мыслить и логически правильно излагать ответы на поставленные вопросы.

Оценка знаний студентов должна опираться на строго объективные критерии, научно обоснованные педагогикой и обязательные для выполнения всех преподавателей.

Среди таких критериев важнейшими являются принципы подхода к оценке. В наиболее общем виде эти принципы можно представить следующим образом:

- глубокие знания и понимание существа вопроса, но не всех его деталей, а лишь основных;
- степень сознательного и творческого усвоения изучаемых наук как базы личных убеждений и полезных обществу действий;
- понимание сущности науки, места каждой темы в общем курсе и её связи с предыдущими и последующими темами;
- выделение коренных проблем науки и умение правильно использовать это знание в самостоятельной научной деятельности или практической работе по специальности.

Экзамен (зачет) может проводиться в устной, письменной форме и с применением тестов. Экзамен (зачет) проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал. По окончании экзамена (зачета) преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы.



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

При осуществлении образовательного процесса используется ряд информационных технологий обеспечения дистанционного обучения, включающий, но не исчерпывающийся, технологиями онлайн и оффлайн распространения образовательной информации (почтовая рассылка печатных материалов и бланков тестирования или электронных версий образовательных материалов на физических носителях, либо интерактивный доступ к материалам через интернет, доступ к электронно-библиотечным системам института и сторонних поставщиков), технологиями взаимодействия студентов с преподавателем (видео-лекции и семинары, групповые и индивидуальные консультации через интернет, индивидуальные консультации по телефону), технологиями образовательного контроля (интерактивные онлайн тесты в интернет, оффлайн тесты с использованием персональных печатных бланков).

Для реализации указанных технологий используется набор программного обеспечения и информационных систем, включающий, но не ограничивающийся, следующим списком.

1. операционные системы Microsoft Windows (различных версий);
2. операционная система GNU/Linux;
3. свободный офисный пакет LibreOffice;
4. система управления процессом обучения «Lete e-Learning Suite» (собственная разработка);
5. система интерактивного онлайн тестирования (собственная разработка);
6. система телефонной поддержки и консультаций сотрудниками колл-центра «Центральная служба поддержки» (собственная разработка);
7. система онлайн видео конференций Adobe Connect;
8. электронно-библиотечная система «Айбукс»;
9. электронно-библиотечная система «Издательства «Лань»;
10. интернет-версия справочника «КонсультантПлюс»;
11. приложение для мобильных устройств «КонсультантПлюс: Студент»;
12. справочная правовая система «Гарант»;
13. иные ИСС.

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

1. Аудиторная база (лекционная аудитория, аудитория для проведения практических занятий, виртуальные классные комнаты на портале РФЭИ)
2. Организационно-технические средства и аудиовизуальный фондовый материал, мультимедийное оборудование.
3. Комплекты видеофильмов, аудиокниг, CD-дисков по проблемам дисциплины.
4. Интернет.



## ЭКОНОМИКА ТРУДА

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ

##### Перечень компетенций

**ОК-3** - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

**ОК-6** - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

**ОК-7** – способность к самоорганизации и самообразованию.

**ОПК-1** - способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

**ОПК-2** - способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.

**ОПК-3** - способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.

**ОПК-4** - способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

**ПК-1** - способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

**ПК-2** - способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.

**ПК-7** – способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.

**ПК-8** – способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии.

### Этапы формирования компетенций

Компетенции	Этапы освоения ОПОП ВО	
	Название этапа	Семестр
ОК-3	Промежуточный	5
ОК-6	Промежуточный	5
ОК-7	Промежуточный	5
ОПК-1	Промежуточный	5
ОПК-2	Промежуточный	5
ОПК-3	Промежуточный	5
ОПК-4	Промежуточный	5
ПК-1	Промежуточный	5
ПК-2	Промежуточный	5
ПК-7	Промежуточный	5
ПК-8	Промежуточный	5

### Формирование компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Формируемые компетенции	Технологии формирования компетенций	Оценочные средства	
				Показатели и критерии оценки формируемой компетенции (ЗУВ)	Средства оценивания
1.	Рынок труда, механизм его функционирования	ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 3 У-1, 3 В-1	<i>Собеседование, реферат, доклад, тестирование, коллоквиум, контрольная работа, тестирование</i>
2.	Спрос и предложение на рынке труда	ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 3 У-2, 3, 4, 5 В-1	<i>Собеседование, реферат, контрольная работа, коллоквиум</i>
3	Занятость и безработица	ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 3 У-1, 2, 3, 4, 5 В-1, 2	<i>Собеседование, доклад, контрольная работа, коллоквиум</i>
4	Государственная политика в области труда	ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 3 У-1, 2 В-3	<i>Собеседование, реферат, презентация, контрольная работа, коллоквиум</i>
5	Организация и оплата труда	ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, 2, 3 У-1, 2, 4, 5 В-3	<i>Собеседование, презентация, реферат, расчетная задача, коллоквиум, контрольная работа</i>

## 2. ОПИСАНИЕ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

### Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- основные понятия, категории и инструменты экономики труда (З-1);
- основные особенности российской экономики, её институциональную структуру (З-2);
- направления экономической политики государства (З-3).

#### Уметь:

- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций (У-1);
- предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий (У-2);
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях (У-3);
- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (У-4);
- рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели (У-5).

#### Владеть:

- методологией экономического исследования (В-1);
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных (В-2);
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макроуровне (В-3).

### Критерии оценивания компетенций

Уровень	Знания	Умения	Владения
Минимальный	З-1, З-2, З-3	-	-
Базовый	З-1, З-2, З-3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5	В-1
Повышенный	З-1, З-2, З-3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5	В-1, В-2, В-3

### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **Вопросы в тестовой форме**

1. Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве, представляет собой

- а) рабочую силу;
- б) трудовой потенциал;
- в) трудовые ресурсы.

2. Рабочая сила — это

- а) численность трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которая может быть достигнута вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока незанятых в экономике трудовых ресурсов;
- б) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им каждый раз, когда он производит какие либо материальные блага;
- в) люди в организациях, объединенные для совместной деятельности.

3. Часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг, включает в себя занятых и безработных, называется

- а) трудовыми ресурсами;
- б) экономически активным населением;
- в) рабочей силой.

4. Безработными в РФ признаются трудоспособные граждане, которые

- а) не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы к ней приступить;
- б) не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы к ней приступить;
- в) работают, но ищут новую работу.

5. Отношение численности экономически активного населения к общей численности населения позволяет рассчитать уровень

- а) экономической активности населения;
- б) безработицы;
- в) занятости.

6. Отношение численности занятых к численности экономически активного населения позволяет рассчитать уровень

- а) экономической активности населения;
- б) безработицы;
- в) занятости.

7. Рынок труда как часть товарного рынка

- а) полностью функционирует по тем же законам;
- б) функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров, однако по отношению к последнему имеет некоторые особенности;
- в) функционирует на основе спроса-предложения рабочей силы независимо от рыночной конъюнктуры.

8. Спрос на рабочую силу формируется

- а) только под влиянием спроса на конечный продукт;
- б) под влиянием рыночной конъюнктуры: спроса на конечный продукт, инвестиций в производство, НТП, соотношения монополии и конкуренции, развития отраслей и регионов;
- в) посредством жесткого государственного регулирования на рынке труда.

9. Среди особенностей товара «рабочая сила» выделяют следующее:

- а) неотделимость собственности на товар «рабочая сила» от ее владельца;
- б) отсутствие необходимости регламентировать взаимоотношения между работодателями и наемными работниками;
- в) низкая роль неденежных аспектов сделки (условия работы, карьерный рост и т. п.).

10. Процесс обмена рабочей силы включает в себя следующие моменты: процесс обмена начинается в сфере

- а) производства и завершается на рынке вещного товара;
- б) обращения товара «рабочая сила» (то есть на рынке труда), а заканчивается в сфере производства;
- в) обращения товара «рабочая сила» (то есть на рынке труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара.

11. Для внешнего (общенационального) рынка труда характерно обучение

- а) вне пределов предприятий и компаний, конкуренция между рабочей силой, мобильность рабочей силы;
- б) и подготовка персонала в рамках компании, пожизненный найм сотрудников на работу;
- в) вне пределов предприятий и компаний, пожизненный найм сотрудников на работу.

12. Для внутрифирменного рынка труда характерно обучение

- а) и подготовка персонала в рамках компании, пожизненный найм сотрудников на работу, движение персонала в рамках фирмы, низкая мобильность рабочей силы;
- б) вне пределов предприятий и компаний, конкуренция между рабочей силой, мобильность рабочей силы;

в) вне пределов предприятий и компаний, пожизненный найм сотрудников на работу.

13. Совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода представляет собой

- а) рынок труда;
- б) экономику труда;
- в) занятость.

14. Социально-экономические отношения по поводу формирования и использования трудовых ресурсов в сфере теневой экономики — это

- а) избыточная занятость;
- б) скрытая занятость;
- в) скрытая безработица.

15. Скрытая безработица имеет социально-экономические последствия:

- а) эффективное использование трудовых ресурсов;
- б) рост реального уровня жизни населения;
- в) недопроизводство валового национального дохода по сравнению с потенциально возможным его уровнем.

16. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, называется

- а) реальной заработной платой;
- б) заработной платой;
- в) доходом работника.

17. Величина получаемой работником базовой оплаты в действующих денежных единицах за работу в определенный период называется

- а) номинальной заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) начисленной заработной платой.

18. Совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму оплаты работы при данном уровне цен на товары и услуги, называется

- а) номинальной заработной платой;
- б) реальной заработной платой;
- в) начисленной заработной платой.



19. Способ реализации соответствующей формы оплаты труда, специально разработанный и закрепленный в нормативных актах (соглашении, трудовом договоре и др.) и устанавливающий порядок оплаты труда наемных работников — это

- а) оплата труда;
- б) форма оплаты труда;
- в) система оплаты труда.

20. Система, устанавливающая связь оплаты труда работника только с основным показателем учета результатов его труда (например, с выработкой продукции в единицу времени и т. п.), называется

- а) простой системой мотивации;
- б) сложной системой мотивации;
- в) тарифной системой.

21. Система, устанавливающая зависимость оплаты от нескольких показателей, из которых один является основным, а другие — дополнительными (например, наряду с выработкой учитываются доплаты за срочность, качество, условия труда и т. п.), называется

- а) тарифной системой;
- б) простой системой мотивации;
- в) сложной системой мотивации.

22. При повременной форме заработной платы оплата производится

- а) за количество и качество изготовленной продукции или выполненный объем работ;
- б) в зависимости от фактически отработанного времени с учетом квалификации рабочего и условий труда;
- в) исходя из установленного должностного оклада работника и отработанного времени.

23. Оплата труда работников, производимая исходя из трудового вклада конкретного сотрудника в деятельность организации, называется

- а) бестарифной системой;
- б) сдельной системой;
- в) повременной системой.

24. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполняемые нормы труда (задания, трудовые обязанности) определенной сложности (квалификации) за единицу времени по мере повышения сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника, называется

- а) окладом;
- б) тарифным разрядом;
- в) тарифной ставкой.



25. Тарифная система включает в себя тарифные

- а) ставки и тарифную сетку;
- б) ставки, тарифную сетку, тарифные коэффициенты;
- в) коэффициенты и тарифную сетку.

26. Величина фонда заработной платы предприятия в июне месяце составила 5 млн. руб., а фонда материального поощрения — 2,5 млн. руб., при этом средняя численность персонала составила 500 чел. В результате средний уровень оплаты труда в июне был равен

- а) 5 тыс. руб.;
- б) 10 тыс. руб.;
- в) 15 тыс. руб.

27. Средний уровень оплаты труда в мае месяце на предприятии по плану должен был составить 12 700 рублей, а фактически составил 11 500 рублей, в результате темп снижения среднего уровня заработной платы составил:

- а) 0,094;
- б) 1,104;
- в) 0,906.

28. Денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику (или трудовому коллективу: бригаде, участку, цеху, отделу и т. д.) в качестве поощрения за достижения в работе называется

- а) заработной платой;
- б) стимулирующей надбавкой;
- в) премией.

29. Персонифицированная система данных о развитии кадров представляет собой в рамках системы профессионального развития

- а) элемент развития личного потенциала;
- б) информационный элемент;
- в) элемент развития кадрового потенциала.

30. Профессиональная карьера представляет собой в рамках системы профессионального развития

- а) элемент развития кадрового потенциала;
- б) элемент развития личного потенциала;
- в) информационный элемент.

31. Изменение места и сферы приложения труда, формы деятельности и производственных функций работника — это

- а) ротация персонала;
- б) движение кадров;
- в) профессиональное развитие кадров.

32. Переход к другой специальности в пределах прежней профессии или овладение новой профессией — это

- а) профессиональное движение кадров;
- б) квалификационное движение кадров;
- в) расширение функций работника.

33. Движение кадров, связанное с изменением квалификации (разряда) работника, представляет собой

- а) профессиональное движение кадров;
- б) квалификационное движение кадров;
- в) расширение функций работника.

34. Среднесписочная численность работников предприятия за период составила 890 человек, за тот же период принято на работу 5 человек. В результате коэффициент оборота по приему кадров составил

- а) 0,61%;
- б) 0,56%;
- в) 0,34%.

35. За отчетный период с предприятия уволилось 10 человек, а принято на работу — 15. В результате коэффициент замещения кадров на предприятии составил

- а) 150%;
- б) 66,6%;
- в) 50%.

36. Показатель, определяющий эффективность труда в процессе производства, называется

- а) трудоемкостью труда;
- б) производительностью труда;
- в) нормой выработки.

37. Показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции, называется

- а) трудоемкостью труда;
- б) производительностью труда;
- в) нормой выработки.

38. За год на предприятии произвели продукции в объеме 1500 штук изделий, средняя списочная численность работников предприятия за год составила 500 чел, из них рабочих — 300 человек. В результате среднегодовая выработка продукции на одного работника составила

- а) 5 изделий;
- б) 3 изделия;
- в) 7,5 изделия.

39. Объем произведенной продукции за год на предприятии составил 246 тыс. руб., средняя списочная численность работников предприятия за год составила 200 чел. В результате среднегодовая выработка продукции на одного работника составила

- а) 1230 руб.;
- б) 123 тыс. руб.;
- в) 123 руб.

40. Средняя часовая выработка на предприятии составила в отчетном периоде 60 штук изделий, средняя фактическая продолжительность рабочего дня составила 7,9 час., средняя фактическая продолжительность рабочего периода — 22 дня. В результате средняя месячная выработка в расчете на 1 рабочего составила

- а) 474 шт. изделий;
- б) 10428 шт. изделий;
- в) 1320 шт. изделий.

41. Сумма затрат труда всех категорий персонала на предприятии формирует трудоемкость

- а) управления производством;
- б) обслуживания производства;
- в) полную.

42. Индекс затрат рабочего времени отражает изменение

- а) затрат рабочего времени (трудоемкости) на единицу продукции;
- б) производительности труда;
- в) объемов произведенной продукции.

43. Индекс производительности труда отражает изменение

- а) затрат рабочего времени (трудоемкости) на единицу продукции;
- б) производительности труда;
- в) объемов произведенной продукции.

44. Индекс производительности труда, равный 85,5%, отражает

- а) снижение производительности труда на 14,5%;
- б) рост затрат труда на производство продукции на 5,5%;
- в) снижение затрат труда на производство продукции на 14,5%.

45. Норма времени — это

- а) затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимые одним рабочим или группой работников;
- б) величина, определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени;
- в) величина, определяющая денежную оценку произведенной продукции.

46. Норма выработки — это

- а) величина, определяющая денежную оценку произведенной продукции;
- б) величина, определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени;
- в) затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимые одним рабочим или группой работников.

47. Уровень выполнения нормы выработки, равный 125%, означает, что

- а) количество фактически произведенной продукции на 125% больше по сравнению с установленной нормой;
- б) количество фактически произведенной продукции на 25% больше по сравнению с установленной нормой;
- в) установленная норма выработки на 25% больше по сравнению с фактически произведенной продукцией.

48. Уровень выполнения нормы времени, равный 93,56%, означает, что

- а) фактические затраты времени на выполнение операции больше на 6,44% по сравнению с плановой нормой времени;
- б) фактические затраты времени на выполнение операции меньше на 6,44% по сравнению с плановой нормой времени;
- в) плановая норма времени больше фактических затрат времени на выполнение операции на 6,44%.

49. Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке 120 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 150 изделий. Уровень выполнения нормы выработки составит

- а) 80%;
- б) 125%;
- в) 115%.

50. Индекс затрат рабочего времени, равный 97,3%, отражает

- а) снижение затрат труда на производство продукции на 2,7%;
- б) рост затрат труда на производство продукции на 2,7%;
- в) снижение затрат труда на производство продукции на 197,3%.

### Вопросы к тестированию

**1. Выбранные для каждой группы персонала формы оплаты труда фиксируются:**

- А) в коллективном договоре,
- Б) в устном договоре,
- В) в служебной справке,
- Г) не фиксируются

**2. В какой системе оплаты труда работники получают процент от дохода?**

- А) Система оплаты труда на комиссионной основе
- Б) Бестарифная система оплаты труда
- В) Система оплаты труда с групповым премированием
- Г) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию
- Д) Комбинированные системы оплаты труда

**3. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии?**

- А) Система оплаты труда на комиссионной основе
- Б) Бестарифная система оплаты труда
- В) Система оплаты труда с групповым премированием
- Г) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

**4. Самой распространенной системой оплаты труда является:**

- А) Система оплаты труда на комиссионной основе
- Б) Бестарифная система оплаты труда
- В) Повременная система оплаты труда
- Г) Система оплаты труда с групповым премированием
- Д) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

**5. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?**

- А) Система оплаты труда на комиссионной основе
- Б) Бестарифная система оплаты труда
- В) Сдельная система оплаты труда
- Г) Повременная система оплаты труда
- Д) Система оплаты труда с групповым премированием
- Е) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

**6. По определению МОТ безработным является человек, который:**

- А) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
- Б) работает
- В) не работает, не хочет работать

**7. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:**

- А) скрытая безработица
- Б) безработные
- В) неучтенная безработица
- Г) явная безработица
- Д) скрывающаяся безработица

**8. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:**

- А) 16-29
- Б) 16-31
- В) 18-30
- Г) 18-29

**9. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:**

- А) переподготовка
- Б) первоначальная подготовка
- В) получение высшего профессионального образования
- Г) обучение вторым и смежным профессиям

**10. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ**

- А) потенциал
- Б) рабочая сила
- В) человек

**11. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:**

- А) норма прибыли;
- Б) уровень цен на товары и услуги;
- В) ставка налогообложения;
- Г) продолжительность рабочей недели.

**12. Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) - это:**

- А) продовольственная корзина
- Б) потребительская корзина
- В) потребительский бюджет.

#### **Варианты заданий для расчетных задач**

Задача №1.

Население района в трудоспособном возрасте составляет 100 тыс. человек. Рассчитать величину трудовых ресурсов района на основе следующих данных:

Дано:

Ч<sub>труд.возр</sub> = 100 тыс.чел.

Ч<sub>раб.пенс. и подр.</sub> = 5,5 тыс.чел.

Ч<sub>пенс.по стар.</sub> = 16 тыс.чел

Задача №2.

Отработано 22 смены. Определить % выполнения норм выработки, если: Норма выработки на смену установлена 17 изделий, фактически за месяц выпущено 532 изделий.

Задача №3.

Определить, на сколько процентов снизилась трудоемкость работы и повысилась производительность труда, если продолжительность смены составляет 480 мин., а:  $T_{p.p.}=11$ ;  $Pr.t.=6$ .

### **Перечень вопросов для письменных контрольных работ**

1. Предмет экономики труда и основные понятия о труде
2. Виды рынка труда. Особенности рынка труда.
3. Основные количественные показатели рынка труда
4. Понятие спроса на рынке труда.
5. Эластичность.
6. Политика в области формирования спроса на рабочую силу.
7. Предложение труда.
8. Равновесие на рынке труда.
9. Несовершенная конкуренция на рынке труда.
10. Качество и уровень жизни населения. Показатели уровня жизни.
11. Понятие дохода.
12. Дифференциация денежных доходов и адекватная оценка неравенства.
13. Государственная политика перераспределения доходов.
14. Дилемма эффективности и справедливости.
15. Проблема измерения неравенства в распределении доходов: кривая Лоренца и коэффициент Джини.
16. Причины дифференциации денежных доходов.
17. Основные понятия о трудовых ресурсах.
18. Движение и использование трудовых ресурсов.
19. Занятость: виды и формы.
20. Трудовая мобильность. Факторы мобильности рабочей силы.
21. Безработица, ее виды и показатели. Причины безработицы в России.
22. Государственная политика занятости. Опыт регулирования занятости в экономически развитых странах
23. Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство в трудовой сфере.
24. Концепция "трехстороннего сотрудничества". Специфика российских условий. Роль системы трипартизма в РФ.
25. Международная организация труда.
26. Понятие производительности труда, ее показатели.
27. Методы и показатели измерения производительности труда.
28. Факторы роста производительности труда.
29. Резервы роста производительности труда.
30. Сущность и функции заработной платы.



31. Организация оплаты труда на предприятии и ее модели.
32. Сущность и задачи тарифной системы оплаты труда.
33. Бестарифная система заработной платы.
34. Формы и системы оплаты труда.
35. Показатели численности и состава работников предприятия.
36. Движение кадров. Понятие текучести кадров, ее факторы, причины и последствия.
37. Основные формы работы с кадрами на предприятии.
38. Организация труда и ее элементы и критерии.
39. Разделение труда на предприятии.
40. Кооперация труда.
41. Организация рабочих мест.
42. Рационализация трудовых процессов.
43. Условия труда и факторы их формирования.
44. Дисциплина труда как элемент его организации.

### **Перечень вопросов к коллоквиуму**

1. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества
2. Рынок труда: понятие и взаимосвязь с воспроизводством рабочей силы. Модели рынка труда. Особенности функционирования рынка труда.
3. Особенности российского рынка труда. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда
4. Занятость и безработица. Причины и социально-экономические последствия безработицы в России. Государственная политика занятости.
5. Конкуренция и мобильность на рынке труда. Влияние трудовой мобильности на формирование рынка труда (на примере Российской Федерации или Архангельской области).
6. Влияние демографической ситуации на формирование рынка труда (на примере Российской Федерации или Архангельской области).
7. Источники формирования и структура доходов населения. Особенности распределения доходов в современной России.
8. Качество и уровень жизни населения. Проблемы и перспективы повышения эффективности государственной социальной политики в России.
9. Пути преобразования системы социальной защиты населения России. Экономика социального и пенсионного страхования.
10. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Движение и использование трудовых ресурсов.
11. Россия и международная миграция трудовых ресурсов. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
12. Социальное партнерство в трудовой сфере. Концепция «трехстороннего сотрудничества». Роль профсоюзов в выражении интересов работников. Специфика российских условий.
13. Производительность и эффективность труда. Показатели, факторы и условия изменения производительности труда. Анализ влияния условий труда на его производительность.

14. Основы организации и регулирования оплаты труда на предприятии. Особенности оплаты труда в различных секторах российской экономики
15. Анализ и прогнозирование трудовых показателей на предприятии. Структура и состав работников предприятия. Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии.
16. Сущность и значение организации труда на предприятии. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
17. Роль нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.
18. Коллективный договор и его значение в экономико-правовом регулировании труда и заработной платы на предприятиях.
19. Инвестиции в образование и профессионально-квалификационное развитие рабочей силы.
20. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы.

#### **Примерные темы для подготовки рефератов, докладов и презентаций**

1. Труд как социально-экономическая система.
2. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция.
3. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
4. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
5. Естественно-демографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала.
6. Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России.
7. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы.
8. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM.
9. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.
10. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
11. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
12. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.
13. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
14. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.
15. Роль образования в формировании и развитии компетенций.
16. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.
17. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.
18. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.

19. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты.
20. Оптимизация государственной политики занятости.
21. Социально-профессиональная структура безработицы: анализ состояния и тенденций.
22. Система регулирования социально-трудовых отношений.
23. Производительность труда и демографические тенденции в стране.
24. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
25. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.
26. Выявление и использование социальных резервов роста производительности труда.
27. Рабочее время и его использование в организации.
28. Планирование численности работников организации.
29. Планирование перспективной потребности организации в специалистах.
30. Анализ современного состояния уровня и качества жизни.
31. Механизмы регулирования уровня жизни населения.
32. Качество трудовой жизни: понятие, направления и методы повышения.
33. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.
34. Проблемы неравенства населения и социальной безопасности общества.
35. Средний класс в социальной структуре российского общества, его формирование и значение.
36. Государственная политика доходов и ее регуляторы.
37. Система регулирования заработной платы в экономике и ее составляющие.
38. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
39. Социальное планирование как основа социального регулирования трудовых отношений.
40. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения.
41. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях.
42. Социальные нормативы (стандарты), их виды и назначение в системе социальной защиты населения.
43. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан.
44. Управление трудом в обществе: уровни, направления и методы.
45. Общефедеральная система управления трудом в современной России.
46. Государственная кадровая политика: понятие, основные принципы и механизмы реализации.
47. Внутрифирменный рынок труда, его взаимосвязь с общегосударственной системой управления трудом.
48. Управление трудом в организации (на предприятии).
49. Анализ организации оплаты труда на предприятии.
50. Проектирование систем оплаты труда в организации.

51. Совершенствование системы материального стимулирования рабочих (служащих).
52. Повышение эффективности системы вознаграждения персонала в организации (на предприятии).
53. Системы финансового участия работников в деятельности организации (предприятия).
54. Оплата труда с использованием системы личных заслуг работника.
55. Организация оплаты труда в малом бизнесе.
56. Планирование труда в организации.
57. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
58. Планирование фонда заработной платы организации (предприятия).
59. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии).
60. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования.
61. Современное состояние мотивации труда наемных работников.
62. Мотивация предпринимательской деятельности.
63. Основные направления социальной политики в сфере труда и трудовых отношений.
64. Основные причины конфликтов в сфере труда и методы их разрешения в современных условиях.
65. Трудовая и социальная адаптация работников в рыночных условиях.
66. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений.
67. Отношение к труду в новых экономических условиях.

## Научно-исследовательская работа

### **Тема: Рынок труда, механизм его функционирования**

Содержание работы: подготовка реферата, доклада.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-3; В-1.

Формы контроля, оценочные средства: реферат, доклад.

### **Тема: Спрос и предложение на рынке труда**

Содержание работы: подготовка реферата.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-2, У-3, У-4, У-5, В-1.

Формы контроля, оценочные средства: реферат.

### **Тема: Занятость и безработица**

Содержание работы: подготовка доклада.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-3, У-4, У-5, В-1, В-2.

Формы контроля, оценочные средства: доклад.

### **Тема: Государственная политика в области труда**

Содержание работы: подготовка реферата/презентации.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: реферат, презентации.

### **Тема: Организация и оплата труда**

Содержание работы: подготовка реферата/презентации.

Формируемые компетенции: ОК-3, ОК-6, ОК-7, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ПК-1, ПК-2, ПК-7, ПК-8.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3, У-1, У-2, У-4, У-5, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: реферат, презентации.



## Перечень вопросов к зачету

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.
5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.
6. Эволюция общественной организации труда.
7. Рыночная система общественной организации труда.
8. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
9. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
10. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
11. Закономерности развития населения и экономики.
12. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
13. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
14. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России.
15. Миграционная политика государства, ее цели и направления.
16. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.
17. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
18. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
19. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.
20. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация.
21. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.
22. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
23. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
24. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
25. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.
26. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.
27. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.
28. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
29. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.



30. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
31. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.
32. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.
33. Виды производительность труда, показатели и методы расчета.
34. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.
35. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.
36. Управление производительностью труда.
37. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.
38. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.
39. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
40. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели.
41. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.
42. Доходы населения, особенности их разновидностей.
43. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
44. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.
45. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы.
46. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
47. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
48. Договорное регулирование заработной платы.
49. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
50. Формирование средств на оплату труда работников.
51. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
52. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
53. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
54. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Управление конфликтами.
55. Сущность, типы и виды конфликтов, их функции, причины возникновения и внутренняя структура.
56. Общефедеральная система управления трудом.
57. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
58. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
59. Государственная кадровая политика – понятие, основные принципы, типы, механизм реализации.
60. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.

61. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих.
62. Планирование производительности труда.
63. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
64. Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды.
65. Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.
66. Механизм социального партнерства и его основные модели.
67. Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели.
68. Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений.
69. Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие.
70. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.
71. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан.
72. Пенсионное обеспечение и виды его организации.  
Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты.

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

##### Средства текущего контроля

**Собеседование** – средство оценивания компетенции, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

##### Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен дать исчерпывающие обоснованные ответы на вопросы преподавателя;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен дать обоснованные ответы на основные вопросы преподавателя, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен дать ответы на основные вопросы преподавателя, допускаются некоторые недостатки по полноте и содержанию ответа, ответить не менее, чем на 2/3 дополнительных и уточняющих вопросов.

**Тестирование** – система стандартизированных заданий, предполагающая несколько вариантов ответа на поставленный вопрос.

##### Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 90% тестовых заданий;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 80 до 89% тестовых заданий;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 70 до 79% тестовых заданий.

**Коллоквиум** – средство текущего или рубежного контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися или письменной работы по одному из вопросов, вынесенных на коллоквиум.

##### Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: полный, развернутый ответ без принципиальных

ошибок; логически выстроенное содержание ответа: наличие индивидуального письменного плана или конспекта ответа (если коллоквиум проходит в форме беседы преподавателя со студентами); полное знание терминологии по данной теме; четкое выделение причинно-следственных связей между основными событиями; умение ответить на вопрос без использования индивидуального письменного конспекта; знание основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; проявление творческих способностей в понимании и изложении учебного материала.

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: полный, развернутый ответ с несущественными ошибками; логически выстроенный ответ на вопрос; частое использование индивидуального письменного конспекта при ответе на вопрос; практически полное знание терминологии по заданной теме; усвоение основной литературы.

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: неполный ответ на вопрос; неполное знание терминологии; наличие некоторых существенных ошибок в изложении основных фактов, теорий; неумение провести логические связи; неумение выявлять причинно-следственные связи; неспособность ответить без письменного конспекта (если коллоквиум проходит в форме беседы преподавателя со студентами); знание основной литературы.

**Контрольная работа** – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

#### **Шкала оценки:**

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: правильные, исчерпывающие, конкретные ответы на все поставленные в контрольной работе вопросы; хорошее владение терминологией; отсутствие принципиальных ошибок в ответах;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: безукоризненные ответы на вопросы при наличии одного неправильного ответа или при отсутствии ответа на один вопрос; грубые неточности и ошибки в каком-то одном ответе; наличие одного двусмысленного или предельно обобщенного ответа на вопрос;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: наличие в ответах более двух принципиальных ошибок; поверхностный характер информации в ответе;

несоответствие информации ответов постановке вопросов; неконкретность, двусмысленность ряда ответов на вопросы.

**Реферат** – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения.

**Шкала оценки:**

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта полностью, проведен анализ проблемы с использованием дополнительной литературы, информация последовательна и логически связана, представленные вывод обоснованы, использовано более 5 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); отсутствуют ошибки в представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы даны с приведением примеров и пояснений.

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта; проведен анализ без привлечения дополнительной литературы; не все выводы сделаны или обоснованы; информация последовательна и логически связана; использовано более 2 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); допущено не более 2 ошибок в представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы полные и/или частично полные.

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта не полностью; выводы не сделаны или не обоснованы; информация не систематизирована; использовано 1-2 профессиональных термина; реферат представлен без использования компьютерных технологий; допущены 3-4 ошибки в представляемой информации; ответы на элементарные уточняющие вопросы.

**Презентация** – набор слайдов и спецэффектов (слайд-шоу), а также раздаточный материал для аудитории, хранящийся в одном файле, предназначена для сообщения нужной информации об объекте в удобной для получателя форме.

**Шкала оценки:**

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит



ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов немного не соответствует продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов не соответствует содержанию и/или продолжительности выступления; презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой текст выступления; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация заменяет выступление.

**Расчетная задача** - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по дисциплине (модулю).

#### **Шкала оценки:**

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен продемонстрировать системные, глубокие знания программного материала, необходимые для решения практических задач; работа студента выполнена полностью без ошибок и помарок, в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок, в представленном решении нет ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием незнания или непонимания учебного материала);

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен обладать теоретическими знаниями, продемонстрировать полное знание программного материала и владение



практическими навыками, допуская при этом некоторые неточности, которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет; работа студента выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущена одна ошибка или два-три недочета, или работа выполнена безошибочно, но с большим количеством помарок и исправлений;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен владеть обязательными умениями по проверяемой теме и демонстрировать достаточный уровень знаний основного программного материала; в работе студента допущены ошибки в ходе решения задач (более одной ошибки или более двух-трех недочетов) при правильном выполнении всех остальных заданий, при этом ход решения задачи верный; допуская эти ошибки, студент может их исправить при подсказке преподавателя.

**Доклад** - подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

#### **Шкала оценки:**

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: системность, обстоятельность и глубина излагаемого материала; знакомство с научной и научно-популярной литературой, рекомендованной к докладу преподавателем; письменная форма доклада (от руки); способность воспроизвести основные тезисы доклада без помощи конспекта; способность быстро и развернуто отвечать на вопросы преподавателя и аудитории; способность докладчика привлечь внимание аудитории;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: развернутость и глубина излагаемого материала; знакомство с основной научной литературой к докладу; письменная форма доклада; при выступлении частое обращение к тексту доклада; некоторые затруднения при ответе на вопросы; неспособность ответить на ряд вопросов аудитории;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: правильность основных положений доклада; наличие недостатка информации в докладе по целому ряду проблем; использование для подготовки доклада исключительно учебной литературы; неспособность ответить на несложные вопросы из аудитории и преподавателя; неумение воспроизвести основные положения доклада без письменного конспекта.

**Тестирование** - система стандартизированных заданий, предполагающая несколько вариантов ответа на поставленный вопрос.

**Шкала оценки:**

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 90% тестовых заданий;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 80 до 89% тестовых заданий;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 70 до 79% тестовых заданий.

**Средства промежуточного контроля согласно учебному плану**

**Зачет** – процедура, проводимая по установленным правилам для оценки знаний, умений и компетенций студента по учебной дисциплине.

**Шкала оценки:**

- для получение оценки *«зачтено»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 70% заданий к зачету.