

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт управления и государственной службы  
Кафедра таможенного дела



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ИУиГС  
Р.Г. Харьковский

« 22 » 05 2023 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Экономика труда и социально-трудовые отношения»**

По направлению подготовки 38.03.01 Экономика.  
Налоги и финансовый консалтинг

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» по направлению подготовки 38.03. 01 Экономика, профиль «Налого и финансовый консалтинг».

Рабочая программа учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 954).

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. экон. наук., доцент Гончаренко М.А

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры таможенного дела «22» 03 2023 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой  
Таможенного дела



А.Е. Пожидаев

Переутверждена: «  »    20   г., протокол №   

Согласована (для обеспечивающей кафедры):

Переутверждена: «  »    20   года, протокол №   

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической  
комиссии института



А.А. Резник

## **Структура и содержание дисциплины**

### **1. Цели и задачи учебной дисциплины, ее место в учебном процессе**

Цель дисциплины – приобретение теоретических знаний и практических навыков в области рационального использования трудового потенциала, формирования и регулирования социально – трудовых отношений с учетом реальных процессов, происходящих в рыночных условиях хозяйствования и международных стандартов качества трудовой жизни.

Задачи:

– раскрытие содержания регулирования социально-трудовых отношений в области трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов;

– приобретение навыков анализа формирования и использования трудовых ресурсов в организации и в обществе в целом, воспроизводства рабочей силы;

– освоение основных теорий мотивации труда, сущности потребностей, интересов, мотивов и стимулов для обеспечения высокой трудовой активности работников;

– приобретение умений организации оплаты труда, ее форм и систем, дифференциации заработной платы, обусловленной как качественными особенностями рабочей силы, так и различиями в условиях труда применительно к требованиям производственных процессов;

– формирование навыков по выбору и обоснованию определению основных групп трудовых показателей на предприятии;

– выработка умений и навыков планирования, нормирования, стимулирования и организации труда персонала при осуществлении управления процессами тактического и оперативного планирования и организации производства;

– получение знаний и приобретение навыков применения законодательства о труде и его требований при осуществлении управления процессами тактического и оперативного планирования и организации производства.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП ВО**

Дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» входит в обязательную часть учебного плана. Основывается на базе дисциплин: Экономическая теория и макроэкономика, Основы научных исследований.

Является основой для изучения следующей дисциплины: Принятие и исполнение государственных решений, Корпоративная социальная ответственность.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы                      УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе</p>	<p><b>знать</b> основные методы, показатели, способы, технологии и методики планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала;  <b>уметь</b> использовать основные методы, средства получения, представления, хранения и обработки статистических данных по труду  <b>владеть</b> навыками применения показателей, способов, технологии и методик планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала</p>
	<p>УК-6.3. Выбирает приоритеты в собственной учебной работе, определяет направления профессиональной деятельности                      УК-6.4. Определяет трудоемкость выполнения учебных работ и резервов времени</p>	<p><b>знать</b> статистические методы обработки собранных данных, использует анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;  <b>уметь</b> использовать анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач по труду;  <b>владеть</b> навыками использования методов оценки потребности в трудовых ресурсах и персонале при осуществлении управления процессами тактического и оперативного планирования организации производства</p>

### 4. Структура и содержание дисциплины

#### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)
--------------------	------------------------

	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка (всего)</b>	<b>108</b> (3 зач. ед)		
<b>Обязательная контактная работа (всего)</b>	-		
<b>в том числе:</b>			
Лекции	18		
Семинарские занятия	-		
Практические занятия	36		
Лабораторные работы	-		
Курсовая работа (курсовой проект)	-		
Другие формы и методы организации образовательного процесса ( <i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i> )	-		
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>54</b>		
Форма аттестации	Диф.зачет		

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Экономика труда как наука о труде. Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы в области экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда.

Тема 2. Рынок труда. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Мобильность рабочей силы на рынке труда.

Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.

Тема 3. Доходы, уровень и качество жизни населения. Сущность и содержание доходов населения. Виды, структура и источники доходов населения. Уровень жизни как социально-экономическая категория. Качество жизни как социально-экономическое понятие. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения. Государственное регулирование доходов населения. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.

Тема 4. Социальная политика государства. Объективные основы социальной политики. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики. Роль государства в реализации социальной политики. Пенсионная система и её реформа в Российской Федерации. Условия и порядок определения размера пенсий российским гражданам в соответствии с новым пенсионным законодательством.

Тема 5. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерий оценки социально-

трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений. Особенности социально-трудовых отношений в период экономического кризиса. Разработка и реализация антикризисной программы по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 6. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии. Механизм управления трудом на предприятии. Организация и нормирование труда. Планирование рабочего времени и численности персонала. Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.

Тема 7. Анализ социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда. Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Рационализация численности работников предприятия. Изучение движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.

Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии. Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда на предприятии. Принципы организации заработной платы. Основные формы и системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Регулирование заработной платы в рыночной экономике. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Тема 9. Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии. Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Дополнительное поощрение работников в современных условиях. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций. Методика определения экономической эффективности систем премирования.

#### 4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Семестр 3			-
Тема 1	Экономика труда как наука о труде	2	-
Тема 2	Рынок труда.	2	-
Тема 3	Доходы, уровень и качество жизни населения	2	-
Тема 4	Социальная политика государства	2	-
Тема 5	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса	2	-
Тема 6	Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии	2	-
Тема 7	Анализ социально-трудовых показателей.	2	-

	Система социально-трудовых показателей		
Тема 8	Организация оплаты труда на предприятии. Экономическая сущность заработной платы	2	-
Тема 9	Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии.	2	-
<b>Итого:</b>		<b>18</b>	<b>-</b>

#### 4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
Семестр 3		<b>4</b>	<b>-</b>
Тема 1	Экономика труда как наука о труде	4	-
Тема 2	Рынок труда.	4	-
Тема 3	Доходы, уровень и качество жизни населения	4	-
Тема 4	Социальная политика государства	4	-
Тема 5	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса	4	-
Тема 6	Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии	4	-
Тема 7	Анализ социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей	4	-
Тема 8	Организация оплаты труда на предприятии. Экономическая сущность заработной платы	4	-
Тема 9	Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии.	4	-
<b>Итого:</b>		<b>36</b>	<b>-</b>

#### 4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название раздела / темы	Вид самостоятельной работы	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Экономика труда как наука о труде	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	
2	Рынок труда.	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
3	Доходы, уровень и качество жизни населения	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
4	Социальная политика государства	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
5	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы,	6	-

	условиях экономического кризиса	задания проблемного характера)		
6	Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
7	Анализ социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
8	Организация оплаты труда на предприятии. Экономическая сущность заработной платы	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
9	Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии.	Выполнение практических заданий (таблицы, кейсы, задания проблемного характера)	6	-
<b>Итого:</b>			<b>54</b>	<b>-</b>

**4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Кадровая политика и кадровый аудит в организации» не предполагаются учебным планом**

### **5. Образовательных технологий:**

Преподавание дисциплины ведется на основе компетентного, личностно ориентированного, деятельностного, группированного подходов с использованием технологий: объяснительно-иллюстративного обучения, информационных технологий, проектного обучения, технологии кейсов с учетом следующих этапов обучения каждой темы:

- 1 – получение теоретической основы учебного материала на лекции;
- 2 – формирование оперативных умений и навыков в малых группах;
- 3 – индивидуальный контроль сформированности компетенции;
- 4 – этап предметной рефлексии и рефлексии способов деятельности.

### **6. Формы контроля освоения дисциплины**

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- сообщение;
- таблица;
- кейс;
- задания проблемного характера;
- интеллект-карта;
- самостоятельная работа;
- контрольная работа.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и



промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе..

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) основная литература:**

1. Алиев, И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — М.: Юрайт, 2017. — 671 с.
2. Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. — М.: Рос. Акад. предпр., 2018. — 434 с.
3. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. — М.: Норма, 2017. — 464 с.
4. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. — М.: КноРус, 2018. — 288 с.
5. Мазин, А.Л. Экономика труда: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. — 623 с.

### **б) дополнительная литература:**

1. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное 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, 2016. — 351 с.
2. Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование: Учебное 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, 2017. — 367 с.
3. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с.

### **в) методические указания:**

### **г) интернет-ресурсы:**

1. Административно-управленческий портал. Электронная библиотека экономической и деловой литературы. Режим доступа: <http://www.aup.ru>
2. Информационно-правовой портал «Гарант». - Режим доступа: <http://www.garant.ru>
3. Российское образование: федеральный портал: <http://www.edu.ru/>
4. Совет при президенте России по реализации национальных проектов и демографической политике: <http://www.rost.ru/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». - Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru>
7. Электронная библиотечная система BOOK.ru – Режим доступа: <https://www.book.ru>
8. Электронная библиотека учебников: <http://studentam.net/>

9. Электронная библиотека IQlib: <http://www.iqlib.ru/>
10. Сайт журнала «Справочник по управлению персоналом»  
Электронный журнал. - Режим доступа: [http:// pro-personal.ru](http://pro-personal.ru)
11. Сайт журнала «Кадровик.ру». - Режим доступа: <http://kadrovik.ru>
12. Министерство образования и науки Российской Федерации –  
<http://минобрнауки.рф/>
13. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки –  
<http://obrnadzor.gov.ru/>
14. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов  
высшего образования – <http://fgosvo.ru>
15. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>
16. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным  
ресурсам» – <http://window.edu.ru/>
17. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов –  
<http://fcior.edu.ru/>

#### **Электронные библиотечные системы и ресурсы**

18. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» –  
<https://www.studmed.ru>
19. Справочная правовая система «Консультант Плюс» –  
<https://www.consultant.ru/sys/>
20. Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик –  
<https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/>

#### **Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

### **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины «Кадровая политика и кадровый аудит в организации» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

<b>Функциональное назначение</b>	<b>Бесплатное программное обеспечение</b>	<b>Ссылки</b>


## 9. Оценочные средства дисциплины.

Паспорт  
оценочных средств по учебной дисциплине  
«Кадровая политика и кадровый аудит в организации»  
Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в  
результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-6	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Тема 1. Экономика труда как наука о труде. Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы в области экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда. Тема 2. Рынок труда. Особенности формирования и механизм функционирования	3

				<p>рынка труда. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.</p> <p>Тема 3. Доходы, уровень и качество жизни населения. Сущность и содержание доходов населения. Виды, структура и источники доходов населения. Уровень жизни как социально-экономическая категория. Качество жизни как социально-экономическое понятие.</p> <p>Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.</p> <p>Государственное регулирование доходов населения. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства.</p> <p>Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Тема 4. Социальная политика государства. Объективные основы социальной политики. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики. Роль государства в реализации социальной политики. Пенсионная система и её реформа в Российской Федерации. Условия и порядок определения размера пенсий российским гражданам в соответствии с новым пенсионным законодательством.</p>	
			<p>УК-6.3. Выбирает приоритеты в собственной учебной работе, определяет направления профессиональной деятельности УК-6.4. Определяет трудоемкость выполнения учебных работ и резервов времени</p>	<p>Тема 5. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерий оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений. Особенности социально-трудовых отношений в период экономического кризиса. Разработка и реализация антикризисной программы по регулированию социально-трудовых</p>	3

				<p>отношений.</p> <p>Тема 6. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии.</p> <p>Механизм управления трудом на предприятии.</p> <p>Организация и нормирование труда.</p> <p>Планирование рабочего времени и численности персонала.</p> <p>Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.</p> <p>Тема 7. Анализ социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда.</p> <p>Анализ выполнения плана по численности и составу работников.</p> <p>Рационализация численности работников предприятия.</p> <p>Изучение движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.</p> <p>Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии.</p> <p>Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда на предприятии.</p> <p>Принципы организации</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>заработной платы. Основные формы и системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Регулирование заработной платы в рыночной экономике. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.</p> <p>Тема 9. Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии. Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.</p> <p>Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Дополнительное поощрение работников в современных условиях. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций. Методика определения экономической эффективности систем премирования..</p>	
--	--	--	--	---	--



## Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<b>знать</b> основные методы, показатели, способы, технологии и методики планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; <b>уметь</b> использовать основные методы, средства получения, представления, хранения и обработки статистических данных по труду <b>владеть</b> навыками применения показателей, способов, технологии и методик планирования, организации, оплаты и стимулировании труда персонала	Тема 1. Экономика труда как наука о труде. Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы в области экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда. Тема 2. Рынок труда. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её	доклад, сообщение контрольная работа таблица интеллектуальная карта эссе самостоятельная работа

				<p>преодоления. Тема 3. Доходы, уровень и качество жизни населения. Сущность и содержание доходов населения. Виды, структура и источники доходов населения. Уровень жизни как социально-экономическая категория. Качество жизни как социально-экономическое понятие. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения. Государственное регулирование доходов населения. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования. Тема 4. Социальная политика государства. Объективные основы социальной политики. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики. Роль государства в реализации социальной политики. Пенсионная система и её реформа в Российской</p>	
--	--	--	--	--	--

				Федерации. Условия и порядок определения размера пенсий российским гражданам в соответствии с новым пенсионным законодательством	
		<p>УК-6.3. Выбирает приоритеты в собственной учебной работе, определяет направления профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.4. Определяет трудоемкость выполнения учебных работ и резервов времени</p>	<p><b>знать</b> статистические методы обработки собранных данных, использует анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;</p> <p><b>уметь</b> использовать анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач по труду;</p> <p><b>владеть</b> навыками использования методов оценки потребности в трудовых ресурсах и персонале при осуществлении управления процессами тактического оперативного планирования организации производства ресурсами</p>	<p>Тема 5. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерий оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений. Особенности социально-трудовых отношений в период экономического кризиса. Разработка и реализация антикризисной программы по регулированию социально-трудовых отношений.</p> <p>Тема 6. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии. Механизм управления трудом на предприятии. Организация и нормирование труда.</p>	<p>доклад, сообщение контрольная работа таблица интеллект-карта эссе самостоятельная работа</p>

			<p>Планирование рабочего времени и численности персонала.</p> <p>Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.</p> <p>Тема 7. Анализ социально-трудовых показателей. Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда. Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Рационализация численности работников предприятия. Изучение движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.</p> <p>Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии. Экономическая сущность заработной платы. Организация оплаты труда на предприятии. Принципы организации заработной платы. Основные формы и системы оплаты труда. Бестарифная система</p>	
--	--	--	--	--

			<p>оплаты труда.  Регулирование заработной платы в рыночной экономике.  Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.</p> <p>Тема 9.  Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии.  Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения.  Дополнительное поощрение работников в современных условиях.  Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций.  Методика определения экономической эффективности систем премирования..</p>	
--	--	--	--	--

## **Оценочные средства по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения»**

### **Вопросы для обсуждения на практических и семинарских занятиях (в форме сообщений)**

Тема 1. Экономика труда как наука о труде.

- 1.1. Предмет и задачи экономики труда.
- 1.2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
- 1.3. Основные понятия и характеристики труда.
- 1.4. Актуальные проблемы в области экономики труда.
- 1.5. Роль методологии в изучении экономики труда.

Тема 2. Рынок труда.

2.1. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда.

- 2.2. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда.
- 2.3. Формирование спроса на труд.
- 2.4. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели.
- 2.5. Мобильность рабочей силы на рынке труда.
- 2.6 Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения.
- 2.7. Гарантии и риски поиска работы.
- 2.8. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.

Тема 3. Доходы, уровень и качество жизни населения.

- 3.1. Сущность и содержание доходов населения.
- 3.2. Виды, структура и источники доходов населения.
- 3.3. Уровень жизни как социально-экономическая категория.
- 3.5. Качество жизни как социально-экономическое понятие.
- 3.6. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы статистического измерения.
- 3.7. Государственное регулирование доходов населения.
- 3.8. Политика доходов как аспект социально-экономической политики государства.

3.9. Потребительский бюджет: сущность, виды и методы формирования.

Тема 4. Социальная политика государства.

- 4.1. Объективные основы социальной политики.
- 4.2. Сущность, содержание и цели государственной социальной политики.
- 4.3. Роль государства в реализации социальной политики.
- 4.4. Пенсионная система и её реформа в Российской Федерации.
- 4.5. Условия и порядок определения размера пенсий российским гражданам в соответствии с новым пенсионным законодательством.

### **Темы сообщений**

Тема 5. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса.

1. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений.

2. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.

3. Критерий оценки социально-трудовых отношений.

4. Модели социально-трудовых отношений.

5. Особенности социально-трудовых отношений в период экономического кризиса.

6. Разработка и реализация антикризисной программы по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 6. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии.

1. Механизм управления трудом на предприятии.

2. Организация и нормирование труда.

3. Планирование рабочего времени и численности персонала.

4. Планирование трудоемкости и производительности труда.

5. Планирование средств на заработную плату персонала.

Тема 7. Анализ социально-трудовых показателей.

1. Система социально-трудовых показателей.

2. Анализ динамики и уровня производительности труда.

3. Оценка использования рабочего времени и нормирования труда.

4. Анализ выполнения плана по численности и составу работников.

5. Рационализация численности работников предприятия.

6. Изучение движения кадров.

7. Анализ использования фонда заработной платы.

Тема 8. Организация оплаты труда на предприятии.

1. Экономическая сущность заработной платы.

2. Организация оплаты труда на предприятии.

3. Принципы организации заработной платы.

4. Основные формы и системы оплаты труда.

5. Бестарифная система оплаты труда.

6. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.

7. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Тема 9. Производительность труда и системы стимулирования труда на предприятии.

1. Измерения производительности факторов производства.

2. Показатели и методы измерения производительности труда.

3. Факторы и резервы роста производительности труда.

4. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения.

5. Дополнительное поощрение работников в современных условиях. Компенсационные выплаты работникам.

6. Система гарантий и компенсаций.

7. Методика определения экономической эффективности систем премирования.

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

#### Темы рефератов и презентаций:

1. Факторы формирования спроса на труд и предложения рабочей силы.
2. Проблемы привлечения и использования иностранной рабочей силы на российском рынке труда.
3. Особенности национальных моделей регулирования рынка труда
4. Прогнозирование рынка труда: этапы, информационная база, методы
5. Государственная политика занятости и регулирования рынка труда в РФ
6. Причины, социально-экономические последствия и пути минимизации безработицы
7. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России
8. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии
9. Необходимость и содержание управления производительностью труда
10. Планирование производительности труда
11. Рабочее время и его использование в организации
12. Планирование численности работников организации
13. Планирование фонда заработной платы предприятия



14. Планирование трудовых показателей на предприятии
15. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия
16. Анализ уважения работников
17. Анализ расходования средств на оплату труда и выплаты социального характера
18. Анализ рациональности организации и эффективности использования средств на оплату труда.
19. Анализ издержек работодателей на оплату труда и выплаты социального характера.
20. Анализ использования заработной платы и соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы
21. Новые направления социальной политики России
22. Дифференциация доходов населения в рыночной экономике
23. Качество жизни населения в регионах России.
24. Минимальный потребительский бюджет. Формирование минимального потребительского бюджета.
25. Оплата труда в современных условиях как элемент системы управления персоналом.
26. Вознаграждения различных категорий работников
27. Структура и формы оплаты труда различных категорий работников
28. Организация заработной платы: понятие, принципы, элементы
29. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
30. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
31. Сущность и структура надбавок, доплат и премий стимулирующего и компенсационного характера на предприятии.
32. Система участия в прибылях персонала фирмы: обзор отечественной и зарубежной оплаты.
33. Системы материального стимулирования и эффективность их применения.
34. Поощрительные системы оплаты труда.
35. Система льгот и компенсаций работникам в связи с неблагоприятными условиями труда.
36. Коллективный договор как форма регулирования социально-трудовых правоотношений.
37. Аттестация рабочих мест по условиям труда
38. Льготы и компенсации за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда.
39. Возмещение вреда, причиненного несчастными случаями и профессиональными заболеваниями.

### **Примерные тестовые задания**

### **Вариант 1.**

1. К категории занятых по закону о занятости населения в России не относится:
  - А) военнослужащие;
  - Б) студенты дневных отделений;
  - В) самозанятые;
  - Г) занятые в домашнем хозяйстве;
  - Д) предприниматели.
2. В состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ не входит:
  - А) наемные работники;
  - Б) лица, ведущие домашнее хозяйство;
  - В) члены кооперативов;
  - Г) работодатели;
  - Д) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью.
3. Повышения спроса на труд можно добиться:
  - А) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
  - Б) ростом производительности труда в данной отрасли;
  - В) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
  - Г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
  - Д) верно все перечисленное.
4. Положение, характеризующее совершенно конкурентный рынок труда:
  - А) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
  - Б) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
  - В) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;
  - Г) получение информации требует больших издержек;
  - Д) работники высокой квалификации имеют возможность выбирать фирму, которая сможет предложить им лучшие условия работы.
5. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей
  - А) кол-ва безработных и трудоспособного населения;
  - Б) кол-ва безработных и экономически активного населения;
  - В) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.
6. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
  - А) сезонная;
  - Б) структурная;
  - В) фрикционная;
  - Г) циклическая.
7. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:
  - А) проведение общественных работ;
  - Б) стимулирование самозанятости;
  - В) меры помощи регионам;
  - Г) социальная помощь.
8. К основным проблемам российского рынка труда не относится:
  - А) низкая цена труда;
  - Б) высокие потребности населения;
  - В) огромное неравенство в доходах;
  - Г) глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;

Д) «утечка умов».

9. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

А) расходы на образование;

Б) расходы на улучшение здоровья;

В) расходы на миграцию;

Г) расходы на поиск работы;

Д) расходы, связанные с рождением ребенка

10. К трудовой дискриминации относится:

А) установление различных цен на один и тот же товар вне зависимости от издержек на его производство;

Б) различный уровень оплаты труда работников, входящих и не входящих в профсоюзы;

В) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;

Г) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководителя;

Д) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

### **Вариант 2**

1. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на В0 % (округлить до десятых)

А) 32,9%;

Б) 29,9 %;

В) 30,9%;

Г) 42,9%.

2. По сравнению с повременной формой оплаты, при сдельной оплате труда:

А) зарплата обычно ниже, чем при повременной;

Б) оплату труднее связать с конечным результатом;

В) возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников;

Г) меньше текучесть кадров;

Д) увеличивается вероятность нарушения техники безопасности

3. При бестарифной системе оплаты труда:

А) не может быть учтено качество труда;

Б) не может быть учтено количество труда;

В) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;

Г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;

Д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

4. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

А) полная трудоемкость;

Б) производственная трудоемкость;

В) трудоемкость управления производством;

Г) суммарный фонд затрат.

5. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему:

А) социально-экономическая дестабилизация;

Б) движение рабочей силы;

В) миграция населения;

Г) регулирование рынка труда.

6. Среднедушевые денежные доходы – это:
- А) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
  - Б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
  - В) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
  - Г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
  - Д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.
7. Располагаемые денежные доходы – это:
- А) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
  - Б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
  - В) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
  - Г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
  - Д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.
8. К факторным доходам населения относятся (выберите 2 правильных ответа):
- А) пенсия;
  - Б) заработная плата;
  - В) доходы от предпринимательской деятельности;
  - Г) пособие по безработицы;
  - Д) наследство;
9. Индексация доходов:
- А) стимулирует производительный труд;
  - Б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;
  - В) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
  - Г) ведет к усилению социальной дифференциации.
10. Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:
- А) реальные;
  - Б) номинальные;
  - В) совокупные;
  - Г) располагаемые.

### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)

2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)
---	---

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «самостоятельная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Самостоятельная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Самостоятельная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Самостоятельная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Самостоятельная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

### Задание / ситуативная задача

#### Вариант 1

Задачи и задания:

1. Движение населения области за год характеризуются следующими данными, тыс. чел.: численность населения на начало и конец года, соответственно - 4000 и 4400; в течение года родилось 36, умерло 56. Определите коэффициенты воспроизводства населения: рождаемости; смертности; естественного прироста; соотношение рождаемости и смертности.

2. Население России составило: на начало 2012 г. - 148 306,1 тыс. чел., на конец этого года - 147 976,4 тыс. чел. В течение 2012 г. в стране: родилось 1 363,8 тыс. чел., умерло - 2 203,8 тыс. чел. Определить: естественный прирост населения (Е); коэффициенты воспроизводства населения: рождаемости; смертности.

3. Имеются следующие данные по РФ, тыс. чел.: среднегодовая численность населения - 147 000; прибыло - 900; выбыло - 400. Определить:

- 1) коэффициент общей (брутто) миграции;
- 2) коэффициент чистой (сальдо) миграции;
- 3) коэффициент эффективности миграции.

4. По данным переписи в области численность населения в трудоспособном возрасте составила 2681 тыс. чел., из них: городское население - 2363,9 тыс. и сельское - 317,1 тыс.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года, если:

А) в трудоспособный возраст вступят 70,7 тыс. чел. (61,3 тыс. - в городе, 9,4 тыс. - на селе);

Б) численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста - 56,6 тыс. чел. (51,2 тыс. - в городе, 5,3 тыс. - на селе);

В) число умерших в трудоспособном возрасте - 13,4 тыс. чел. (11,6 тыс. - в городе, 1,8 тыс. - на селе);

Г) механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 8 тыс. чел. (6,9 тыс. - в городе, 1,1 чел. - на селе).

5. В городе численность населения составляет 180 тыс. чел., коэффициент естественного прироста в базовом периоде - 2,0%, а доля трудовых ресурсов - 58%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало следующего года при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города и рассчитать коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов.

## Вариант 2.

Задачи и задания:

1. По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих-наладчиков в течение смены, они были заняты выполнением основной работа 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

2. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ - 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3. Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работы - 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места - 7% от времени оперативного, а на отдых и личные надобности - 6%. Время подготовительно-заключительное - 25 мин на партию деталей. Количество деталей в партии - 30 шт.

4. Рассчитать норму штучного времени и сменную норму выработки рабочего станочника, если норма оперативного времени равна 15 мин, норма подготовительно-заключительного времени - 10 мин, норма времени обслуживания - 4 мин, на отдых и личные надобности - 8 мин.

5. В результате прошедшей модернизации станка норма времени на операции, которая составляла 0,4 ч, пересмотрена и снижена на 8%. Определить, какова была и насколько возрастет норма выработки.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «задание / ситуативная задача»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	задание (решение ситуационной задачи) выполнено на высоком практическом уровне с применением соответствующего нормативно-

	<p>правового акта (или актов); имеет внутреннее единство, материал изложен логически последовательно. Ситуация рассмотрена студентом (ами) с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующие законодательные/правовые нормы.</p>
4	<p>Задание (решение ситуационной задачи) выполнено на хорошем практическом уровне, но имеет отдельные недостатки: сформулированные выводы требуют дополнительной аргументации; присутствуют несущественные противоречия; при этом работа имеет внутреннее единство; материал излагается логично и последовательно; задание в целом выполнено; работа в целом отвечает требованиям надлежащего оформления, но в ней присутствуют незначительные отступления. Ситуация рассмотрена студентом(ами) с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующие законодательные/правовые нормы.</p>
3	<p>Задание (решение ситуационной задачи) выполнено на практическом уровне, который позволяет судить о наличии у студента знаний по проблеме, и имеет недостатки: выводы сформулированы неясно и не аргументированы, присутствуют существенные противоречия; нарушены единство, логика изложения материала, использован материал, частично или полностью утративший свое значение; работа выполнена с нарушением требований надлежащего оформления. Ответы на вопросы ситуационных задач даны со ссылкой на соответствующие законодательные/правовые нормы</p>
2	<p>задание (решение ситуационной задачи) выполнено на невысоком практическом уровне, который позволяет судить об отсутствии у студента(ов) необходимых знаний по проблеме: выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; использован материал без ссылки на источник, на основе которого было выполнено задание; тема задания не раскрыта; работа не соответствует требованиям надлежащего оформления. Ответы на вопросы ситуационных задач даны не аргументировано, не на все вопросы в задаче приведены ссылки на соответствующие</p>

## Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет) Теоретические вопросы

1. Сущность труда и формы его проявления
2. Функции труда и потребности человека
3. Содержание и характер труда
4. Роль труда в жизни человека и общества
5. Система понятий, характеризующих ресурсы для труда
6. Население и трудовые ресурсы
7. Трудовой потенциал
8. Измерение трудового потенциала
9. Воспроизводство трудового потенциала
10. Движение трудовых ресурсов
11. Предприятие как социотехническая система
12. Трудовые ресурсы предприятия
13. Характеристики трудовых ресурсов предприятия
14. Трудовой потенциал работника и организации (предприятия)
15. Понятие рынка труда, его элементы, функции, объем
16. Механизм рынка труда
17. Сегментация рынка труда
18. Понятие и виды занятости
19. Сущность и виды безработицы
20. Показатели занятости и безработицы
21. Государственная политика в сфере занятости
22. Гарантии государства в области занятости
23. Регулирование и организация занятости населения.
24. Понятие уровня и качества жизни населения
25. Показатели уровня и качества жизни
26. Источники формирования и структура доходов населения
27. Влияние инфляции на уровень жизни населения
28. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики
29. Социальные стандарты и нормативы
30. Социально-защитная функция государства и ее реализация
31. Сущность и значение эффективности производства и производительности труда
32. Методы измерения производительности труда
33. Необходимость и содержание управления производительностью труда
34. Факторы и условия изменения производительности труда
35. Резервы роста производительности труда
36. Анализ производительности труда
37. Планирование производительности труда
38. Теории заработной платы



39. Сущность заработной платы
40. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции
41. Содержание и основные принципы организации оплаты труда
42. Факторы, определяющие уровень заработной платы
43. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы
44. Тарификация работ и работников
45. Тарифные сетки, их назначение и построение
46. Тарифные ставки
47. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате
48. Территориальное регулирование заработной платы
49. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда
50. Системы повременной оплаты труда
51. Системы сдельной оплаты труда
52. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда
53. Групповая (коллективная) оплата труда
54. Премияльные системы оплаты труда
55. Сущность и содержание организации труда
56. Особенности научной организации труда (НОТ)
57. Элементы и формы организации труда
58. Сущность, содержание и значение нормирования труда
59. Производственный и трудовой процессы
60. Состав затрат рабочего времени
61. Методы изучения затрат рабочего времени
62. Виды норм труда и их классификация
63. Состав нормы труда
64. Нормативные материалы для нормирования труда
65. Методы нормирования труда
66. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений
67. Типы социально-трудовых отношений
68. Механизм регулирования социально-трудовых отношений
69. Основные принципы и система социального партнерства
70. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений

### **Практические задания\**

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте сущность заработной платы в рыночной экономике.
2. Почему неправильно считать всю заработную плату вознаграждением за труд? Если вы не согласны с таким утверждением, то обоснуйте свою позицию.
3. Каковы основные функции заработной платы?

4. Объясните, почему фирмы и работники предпочитают иметь устойчивые трудовые взаимоотношения.

5. Какие факторы влияют на формирование ставки заработной платы?

6. Что такое организация оплаты труда?

7. Каковы основные элементы рыночного механизма организации оплаты труда?

8. Назовите основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда. Каково их назначение? В чем состоит главная задача организации оплаты труда на предприятии?

9. Каковы причины дифференциации заработной платы по категориям работающих, отраслям и регионам? Что вы знаете о последствиях чрезмерной дифференциации заработной платы?

10. Каковы основные принципы организации оплаты труда?

### **Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль («зачет»)**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

### Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)

## Экспертное заключение

Представленные оценочные средства (далее – ОС) по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» соответствует требованиям ГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки 38.04. 04 Государственное и муниципальное управление. магистерская программа Налоги и налогообложение.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающегося представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ОС.

Разработанный и представленный для экспертизы оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки магистров, по указанному направлению.

Председатель учебно-методической  
Комиссии Института управления  
и государственной службы \_\_\_\_\_

А.А. Резник