

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:



Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

» 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Государственное регулирование социально-трудовых отношений» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – ___ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Государственное регулирование социально-трудовых отношений» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955 с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

кандидат наук по государственному управлению, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Авдеева В.Н.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории

«21» 03 2023 года, протокол № 13

Заведующий кафедрой

Переутверждена: «__» _____ 20__ года, протокол № _____  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

«12» 04 2023 года, протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

 Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов комплексные представления об актуальных методологических, теоретических, методических проблемах регулирования социально-трудовых отношений.

Задачи: овладение теоретическими основами социально-трудовых отношений, социального партнерства, оценки уровня и качества жизни населения, установления прожиточного минимума, коллективно-договорной системы на различных уровнях управления, международного регулирования социально-трудовых отношений, формирования трудовых отношений между работником и работодателем, социального обеспечения и социальной защиты работников.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Государственное регулирование социально-трудовых отношений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.08). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основных терминов и понятий, связанных с рынком труда, трудовой миграцией, занятостью и безработицей;

умения:

находить и собирать базовую информацию о состоянии рынка труда, используя доступные источники (официальные, статистические данные, отчеты и публикации);

навыки:

работы с информацией, включая умение структурировать и представлять данные в удобной для анализа форме.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Экономическая теория», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Региональная экономика», служит основой для дисциплин «Экономика организаций», «Управление персоналом», «Мотивация и оплата труда».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-1. Способен к комплексному анализу факторов внешней и внутренней среды	ПК-1.2. Умеет интерпретировать и применять законодательные и нормативные акты,	знать: основные термины и понятия, связанные с рынком труда, трудовой

организации, влияющих на деятельность персонала в контексте трудовой миграции, с учетом государственного регулирования социально-трудовых отношений	регулирующие социально-трудовые отношения, в процессе анализа факторов, влияющих на персонал.	миграцией, занятостью и безработицей; уметь: находить и собирать базовую информацию о состоянии рынка труда, используя доступные источники, такие как официальные; статистические данные, отчеты и публикации владеть: начальными навыками работы с информацией, включая умение структурировать и представлять данные в удобной для анализа форме
---	---	---

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
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:			-
Лекции	36	18	-
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	18	-
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	72	108	-
Форма аттестации	зачет	зачет	-

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 3 семестре.

ТЕМА 1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, ФОРМЫ, МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений и их характеристика. Формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира. Сущность и понятие социального

партнёрства. Направления формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России. Методы исследования социально-трудовых отношений и процессов в социологии труда.

ТЕМА 2. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ И ЕГО РОЛЬ В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Понятие управления, формы управленческой деятельности. Стилль руководства производственной организацией. Методы оценки деятельности руководителя. Инновационный процесс в управлении: этапы, стратегия.

ТЕМА 3. КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения. Показатели оценки качества и уровня жизни населения. Прожиточный минимум.

ТЕМА 4. МЕЖДУНАРОДНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне. Международные стандарты труда. Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений.

ТЕМА 4. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНАЯ СИСТЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Система регулирования социально-трудовых отношений. Порядок ведения коллективных переговоров. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений. Коллективный договор.

ТЕМА 5. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Нормативно-правовая база регулирования занятости населения. Основные понятия в области занятости населения. Организационный механизм выплаты пособий по безработице.

ТЕМА 6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ

Сущность трудовых отношений работников. Трудовые договоры работников.

ТЕМА 7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Понятие профсоюзов, их задачи и основные функции. Основные направления деятельности профсоюзов. Цели и модели поведения профсоюзов. Влияние профсоюзов на распределение ресурсов и производительность труда.

ТЕМА 8. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ РАБОТНИКОВ

Международные требования по оплате труда работников. Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников. Структура доходов работников. Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников.

ТЕМА 8. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ РОЛЬ В УРЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта. Причины трудовых конфликтов. Разрешение трудового конфликта. Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения.

ТЕМА 9. ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Трудовое поведение: понятие, структура, виды, механизм регулирования. Особенности и характеристика различных видов поведения. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования. Трудовая адаптация в современной экономической ситуации.

ТЕМА 10. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ И ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Сущность социальной государственной политики. Понятие социального обеспечения населения. Оценка уровня социальной защищенности персонала организаций. Государственные внебюджетные фонды. Защита прав работников при банкротстве работодателя. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Роль службы занятости в решении социальной защищенности работников. Социальная защищенности работников в развитых странах мира.

ТЕМА 11. ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА СЧЕТ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РФ

Пособия работникам на случай временной нетрудоспособности. Пособия гражданам, имеющим детей. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ТЕМА 12. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В РОССИИ

Страховые взносы в Пенсионный фонд России. Виды и структура пенсий. Условия назначения и порядок расчета страховой пенсии по старости. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта. Негосударственное пенсионное обеспечение. Зарубежные системы пенсионного обеспечения

ТЕМА 13. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

Сущность управления организацией как социально-экономическим комплексом. Методы управления социально-экономическим развитием организаций. Выбор рационального варианта социально-экономического развития организации.

ТЕМА 14. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) И ЕЕ РОЛЬ В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

МОТ как мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнерства, центр трипартизма. Структура МОТ. Главные цели и основные задачи МОТ. Основные сферы деятельности и методы работы МОТ.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Социально-трудовые отношения: сущность, виды, формы, методы исследования	2	0,5	-
2.	Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений	2	0,5	-
3.	Качество и уровень жизни населения	2	1	-
4.	Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	2	1	-
5.	Занятость населения	2	2	-
6.	Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	3	1	-
7.	Взаимоотношения профсоюзов и работодателей	3	1	-
8.	Особенности формирования доходов работников	3	2	-
9.	Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений	3	2	-
10.	Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях	3	2	-
11.	Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций	3	1	-
12.	Пособия и компенсации за счет фонда социального страхования РФ	2	1	-
13.	Пенсионное обеспечение в России	2	1	-
14.	Управление социально-экономическим	2	1	-

	развитием организации			
15.	Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений	2	1	-
Итого:		36	18	-

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Социально-трудовые отношения: сущность, виды, формы, методы исследования	2	0,5	-
2.	Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений	2	0,5	-
3.	Качество и уровень жизни населения	2	1	-
4.	Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений	2	1	-
5.	Занятость населения	2	2	-
6.	Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников	3	1	-
7.	Взаимоотношения профсоюзов и работодателей	3	1	-
8.	Особенности формирования доходов работников	3	2	-
9.	Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений	3	2	-
10	Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях	3	2	-
11	Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций	3	1	-
12	Пособия и компенсации за счет фонда социального страхования РФ	2	1	-
13	Пенсионное обеспечение в России	2	1	-
14	Управление социально-экономическим развитием организации	2	1	-
15	Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений	2	1	-
Итого:		36	18	-

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Особенности экономико-правового регулирования процессов трудоустройства граждан.	Подготовка доклада и презентации Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
2.	Структура и порядок разработки коллективного договора.	Подготовка доклада и презентации Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
3.	Трудовой договор и его роль в экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений в условиях рынка.	Подготовка доклада и презентации Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
4.	Соглашение: понятие, цель и задачи, виды и особенности заключения.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
5.	Процесс трудоустройства как важнейший аспект экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Реферат Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
6.	Время отдыха и его экономико-правовое регулирование в	Рефераты и доклады по теме	2	4	

	организации.	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний			
7.	Экономико-правовое регулирование рабочего времени в организации.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
8.	Разногласия, возникающие в процессе трудовой деятельности и пути их преодоления.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
9.	Индивидуальные трудовые споры: понятие, сущность и особенности урегулирования.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	2	4	
10.	Коллективные трудовые споры и процедура их урегулирования.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
11.	Дисциплина как фактор производительности труда и особенности ее обеспечения в системе экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	

12.	Порядок заключения трудового договора.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
13.	Обеспечение безопасности и охраны труда посредством экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
14.	Порядок применения норм Конвенции МОТ 105 1957 года об упразднении принудительного труда в рамках экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
15.	О состоянии реализации норм Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) в рамках экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
16.	Требования Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и их соблюдение в процессе экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	

17.	Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
18.	Регулирование социальной ответственности работодателя посредством экономикоправового регулирования социально-трудовых отношений.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
19.	Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
20.	Понятие конфликта, конфликтной ситуации и спора. Виды и уровни конфликтов, функции конфликтов.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
21.	Типы поведения в конфликтной ситуации	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
22.	Конфликты в организации: особенности и предпосылки возникновения	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к	3	4	

		текущему и промежуточному контролю знаний			
23.	Понятие, виды и причины трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
24.	Индивидуальные трудовые споры: понятие и их подведомственность.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
25.	Понятие гарантий и компенсаций.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
26.	Гарантийные выплаты и доплаты, их виды, случаи и порядок их предоставления.	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
27.	Компенсационные выплаты, их виды, случаи и порядок их предоставления	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	3	4	
Итого:			72	108	

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной,

диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

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:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- творческие задания;
- рефераты;
- тесты.

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 в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые 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.

Экзамен	Характеристика знания предмета и ответов
отлично	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.
хорошо	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	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	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
--	---

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Воловская, Н. М. Социально-трудовые отношения : учебное пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 185 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/20859. - ISBN 978-5-16-012090-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1128640>

2. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/24839>. - ISBN 978-5-369-01672-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1904581>

б) дополнительная литература:

1. Генкин, Б. М. Экономика труда : учебник / Б.М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. — 352 с. - ISBN 978-5-91768-521-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1943506> .

2. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 171 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/658. - ISBN 978-5-16-013239-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1844324>

3. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 336 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1941770>

4. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебник / Д.Г. Щипанова, М.В. Мелкумова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 332 с. — (Высшее образование). — DOI: <https://doi.org/10.12737/5529>. - ISBN 978-5-369-01390-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1853530>

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611>.

6. Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 144 с. — (Научная

мысль). - ISBN 978-5-16-004523-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1861123>

7. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 394 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004575-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841436>.

8. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039303>.

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

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

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php

Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Государственное регулирование социально-трудовых отношений»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-1. Способен к комплексному анализу факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на деятельность персонала в контексте трудовой миграции, с учетом государственного регулирования социально-трудовых отношений	Пороговый	знать: основные термины и понятия, связанные с рынком труда, трудовой миграцией, занятостью и безработицей;
Основной		Базовый	уметь: находить и собирать базовую информацию о состоянии рынка труда, используя доступные источники, такие как официальные; статистические данные, отчеты и публикации;
Заключительный		Высокий	владеть: начальными навыками работы с информацией, включая умение структурировать и представлять данные в удобной для анализа форме.

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	ПК-1	Способен к комплексному анализу факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на деятельность персонала в контексте трудовой миграции, с учетом государственного регулирования социально-трудовых отношений	ПК-1.2. Умеет интерпретировать и применять законодательные и нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения, в процессе анализа факторов, влияющих на персонал	Тема 1. <i>Социально-трудовые отношения: сущность, виды, формы, методы исследования</i> Тема 2. <i>Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений</i> Тема 3. <i>Качество и уровень жизни населения</i> Тема 4. <i>Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений</i> Тема 5. <i>Занятость населения</i> Тема 6. <i>Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников</i> Тема 7. <i>Взаимоотношения профсоюзов и работодателей</i> Тема 8. <i>Особенности формирования доходов работников</i> Тема 9.	3

				<i>Социально- трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально- трудовых отношений</i> Тема 10. <i>Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях</i> Тема 11. <i>Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций</i> Тема 12. <i>Пособия и компенсации за счет фонда социального страхования РФ</i> Тема 13. <i>Пенсионное обеспечение в России</i> Тема 14. <i>Управление социально- экономическим развитием организации</i> Тема 15. <i>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудо- вых отношений</i>	
--	--	--	--	---	--

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.	ПК-1. Способен к комплексному анализу факторов внешней и внутренней среды организации, влияющих на деятельность персонала в контексте трудовой миграции, с учетом государственного регулирования социально-трудовых отношений ПК-1.2. Умеет интерпретировать и применять законодательные и нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения, в процессе анализа факторов, влияющих на персонал	знать: основные термины и понятия, связанные с рынком труда, трудовой миграцией, занятостью и безработицей; уметь: находить и собирать базовую информацию о состоянии рынка труда, используя доступные источники, такие как официальные; статистические данные, отчеты и публикации; владеть: начальными навыками работы с информацией, включая умение структурировать и представлять данные в удобной для анализа форме.	Тема 1. <i>Социально-трудовые отношения: сущность, виды, формы, методы исследования</i> Тема 2. <i>Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений</i> Тема 3. <i>Качество и уровень жизни населения</i> Тема 4. <i>Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений</i> Тема 5. <i>Занятость населения</i> Тема 6. <i>Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников</i> Тема 7. <i>Взаимоотношения профсоюзов и работодателей</i> Тема 8. <i>Особенности формирования доходов работников</i> Тема 9. <i>Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	--	---	---	--

				<i>социально-трудовых отношений</i> Тема 10. <i>Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях</i> Тема 11. <i>Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций</i> Тема 12. <i>Пособия и компенсации за счет фонда социального страхования РФ</i> Тема 13. <i>Пенсионное обеспечение в России</i> Тема 14. <i>Управление социально-экономическим развитием организации</i> Тема 15. <i>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социальнотрудовых отношений</i>	
--	--	--	--	---	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Патернализм как вид социально-трудовых отношений...

- а) характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия;
- б) предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на

общности интересов группы людей;

в) означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем;

г) это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.

2. Солидарность как вид социально-трудовых отношений...

а) характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия;

б) предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей;

в) означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

г) это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.

3. Субсидиарность...

а) характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия;

б) предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей;

в) означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

г) это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.

4. Дискриминация....

а) характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия;

б) предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей;

в) означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

г) это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений.

5. По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают:

а) конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества;

б) деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества;

в) конструктивными и деструктивными;

г) положительными и отрицательными.

6. Трудовой конфликт – это...

- а) противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников;
- б) свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости;
- в) адаптация сотрудников к изменяющимся условиям труда;
- г) среди предложенных вариантов нет правильных ответов.

7. К негативным последствиям трудового конфликта относят:

- а) усиление настроения враждебности;
- б) фактические потери времени;
- в) не разрешение, «запутывание» каких-либо проблем;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

8. Позитивные функции трудового конфликта:

- а) информационная;
- б) нормализация морального состояния;
- в) инновационная;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

9. К формам разрешения трудового конфликта относят:

- а) конформное предпочтение;
- б) подавление;
- в) игнорирование;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

10. Моббинг – это...

- а) коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить его уйти с места работы;
- б) психологическая адаптация работника к новому рабочему месту и должности;
- в) ознакомление работников с новыми условиями труда;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

11. Трудовая деятельность — это...

- а) жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации;
- б) создание материальных благ, средств жизнеобеспечения;
- в) оказание услуг различного целевого назначения;
- г) разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов.

12. К целям трудовой деятельности относят:

- а) создание материальных благ, средств жизнеобеспечения;
- б) разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов;
- в) накопление, консервация, передача информации и ее носителей;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

13. Трудовое поведение — это...

- а) сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса;
- б) реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- в) общая ориентация человека на определенный социальный объект;
- г) среди предложенных вариантов нет правильных ответов.

14. К составляющим трудового поведения относят:

- а) потребности;
- б) интересы;
- в) стимулы;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

15. Потребности – это...

- а) нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
- б) причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- в) осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение);
- г) внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

16. Интересы – это...

- а) нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
- б) реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- в) осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее Побуждение);
- г) внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

17. Мотивы - это...

- а) нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
- б) реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- в) осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение);
- г) внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

18. Стимулы - это...

- а) нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
- б) реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
- в) осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение);
- г) внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

19. Адаптация работника это...

- а) вживание в коллектив и овладение определенными профессиональными навыками;
- б) противодействие или подчинение работников неблагоприятным обстоятельствам;
- в) стремление удержать, восстановить или даже повысить трудовой статус;
- г) все перечисленные варианты ответов верны.

20. К числу факторов, определяющих современную структуру занятости населения, не относится:

- а) государственная политика в сфере занятости;
- б) профсоюзное движение;
- в) миграция населения;
- г) неравенство доходов населения.

21. Занятость физическим или умственным трудом классифицируется по критерию:

- а) уровень квалификации;
- б) степень механизации труда;
- в) соответствие профессионально-квалификационной структуры населения рабочим местам;
- г) характер труда.

22. К формам нестандартной занятости не относятся:

- а) непостоянная занятость;
- б) сверхзанятость;
- в) полная занятость на основе трудового договора;
- г) самозанятость;
- д) неформальная занятость.

23. Позитивные стороны неформальной занятости:

- а) неформальная занятость снижает рост безработицы;
- б) недополучение налогов со стороны государства;
- в) отсутствие социальных льгот у наемных работников;
- г) неформальный сектор рассматривается как резервуар рабочей силы.

24. Занятость в неформальном секторе отличается:

- а) доступностью к кредитным ресурсам;
- б) высоким уровнем производительности труда;
- в) сложностью выполняемых операций и высокими требованиями по отношению к работникам;
- г) низким уровнем социальной защищенности граждан.

25. Факторы расширения масштабов неформальной занятости:

- а) увеличение налогового бремени для работников;
- б) практика невыплат пенсий работающим пенсионерам;
- в) задержки с выплатой заработной платы;
- г) все ответы верны.

26. Какой из пунктов не является характеристикой рынка труда переходного периода в России:

- а) рост уровня безработицы;
- б) отсутствие неформальной занятости на рынке труда;
- в) высокий уровень структурной безработицы;
- г) глубокая территориальная дифференциация занятости.

26. Гибкость рынка труда включает:

- а) гибкость общего уровня издержек на труд;
- б) гибкость издержек на труд по отраслям;
- в) гибкость рабочего времени и режимов труда;
- г) верны все ответы.

27. Рациональное инвестирование в человеческий капитал осуществляется:

- а) если предельные выгоды от образования выше предельных издержек на получение образования;
- б) предельные выгоды от образования равны предельным издержкам на

получение образования;

в) предельные выгоды от образования ниже предельных издержек на получение образования;

г) возникают нефинансовые выгоды от получения образования.

28. К инвестициям в человеческий капитал можно отнести следующие расходы домохозяйства:

а) покупку учебников для школьников;

б) расходы на платные услуги врача;

в) покупку абонементов в бассейн;

г) верны все ответы.

29. Работник, имеющий специфическую профессиональную подготовку, обеспеченную фирмой:

а) имеет гарантии занятости, несмотря на снижение объемов производственной деятельности фирмы;

б) будет заинтересован сохранить за собой рабочее место;

в) характеризуется низкой межфирменной мобильностью;

г) верны все ответы.

30. Дискриминация на рынке труда может проявляться в следующих формах:

а) работникам с высшим образованием платят более высокую зарплату, чем менее образованным работникам;

б) местным работникам платят больше, чем иммигрантам, хотя продуктивность у них одинаковая;

в) среди выпускников одного университета, получивших диплом с отличием, наниматель выбирает только мужчин;

г) верны ответы б и в.

31. По причинам возникновения различают следующие виды дискриминации:

а) со стороны работника;

б) со стороны потребителя;

в) со стороны работодателя;

г) все ответы верны.

32. К причинам различий в заработной плате не относятся:

а) разнородность работников;

б) дискриминация;

в) разнородность рабочих мест;

г) нет верного ответа.

33. Для определения прожиточного минимума используется метод:

- а) сопоставления структуры доходов и расходов;
- б) измерения физиологического минимума;
- в) потребительской корзины;
- г) верны все ответы.

34. В основе расчета величины прожиточного минимума лежат данные:

- а) об уровне потребительских цен на товары и услуги;
- б) доходах населения;
- в) численности населения;
- г) занятости населения в экономике.

35. Выберите правильное определение маятниковой миграции:

- а) регулярные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, связанные с работой или учебой;
- б) перемещение населения за пределы страны;
- в) перемещение населения по территории страны с изменением постоянного места жительства;
- г) совокупность территориальных передвижений, связанных с постоянным или временным изменением места жительства, имеющих вынужденный характер.

36. Положительный эффект от трудовой миграции для страны прибытия:

- а) увеличение покупательной способности;
- б) повышение конкурентоспособности в экономике;
- в) снижение издержек отечественных производителей;
- г) правильные ответы а, б и в;
- д) правильные ответы а и б.

37. Трудовая миграция — это:

- а) перемещение населения с целью воссоединения семьи;
- б) перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера;
- в) совокупность территориальных передвижений, связанных с постоянным или временным изменением места жительства, имеющих вынужденный характер;
- г) нет правильного ответа.

38. Безработица, возникающая при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места, называется:

- а) фрикционной;

- б) структурной;
- в) спросодефицитной;
- г) скрытой.

39. Безработица, обусловленная колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики, называется:

- а) сезонной;
- б) структурной;
- в) спросодефицитной;
- г) скрытой.

40. Движение рабочей силы на международном рынке труда — это:

- а) трудовая миграция;
- б) трудовой обмен;
- в) международное разделение труда;
- г) переселение народа.

41. Международная трудовая миграция — это:

- а) переселение людей, обусловленное причинами, ставящими под угрозу человеческую жизнь и требующими быстрого решения о миграции;
- б) миграция, направленная на воссоединение семьи;
- в) миграция, связанная с пересечением государственной границы с целью продажи своей рабочей силы в стране въезда на определенный срок;
- г) миграция, обусловленная желанием получить образование в стране въезда.

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)
(пороговый уровень)

1. Задачи по оптимальному согласованию интересов государства, работодателей и работников в сфере социально-трудовых отношений.
2. Основные компоненты социально-трудовых отношений.
3. Факторы, формирующие социально-трудовые отношения.
4. Рынок труда и его функционирование, занятость и безработица.
5. Стимулы к труду и мотивация. Пирамида Маслоу. Заработная плата и системы оплаты труда.
6. Форма оплаты труда.
7. Уровень жизни как показатель социально-трудовых отношений.
8. Неравенство как форма социальной дифференциации, причины неравенства и его последствия.
9. Наличие дискриминации на рынке труда, ее формы и виды.
10. Оценка роли женщины в общественном производстве, гендерная дискриминация.
11. Факторы, формирующие социально-трудовые отношения.
12. Влияние глобализации на мировой рынок труда.
13. Назначение и функции государственного регулирования социально-трудовых отношений.
14. Цель государственного управления социально-трудовыми отношениями.
15. Виды государственной политики.
16. Концептуальные подходы к госрегулированию трудовых отношений: кейнсианская, либеральная, марксистская.
17. Методы государства при регулировании социально-трудовых отношений.
18. Принципы трудового права.
19. Последствия государственного регулирования для работников и для работодателей.
20. Основные направления социальной политики.
21. Правовая система как регулятор социально-трудовых отношений.
22. Трудовое право как отрасль права, регулирующая трудовые отношения работников с работодателями.
23. Цель трудового права, его методы и задачи.
24. Принципы правового регулирования социально-трудовых отношений.
25. Направления законодательства в сфере регулирования социально-трудовых отношений в современном российском законодательстве.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, 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.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Социально-трудовые отношения: сущность, виды, формы, методы исследования
2. Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений
3. Качество и уровень жизни населения
4. Коллективно-договорная система социально-трудовых отношений
5. Занятость населения
6. Организационно-правовые основы формирования трудовых отношений работников
7. Взаимоотношения профсоюзов и работодателей
8. Особенности формирования доходов работников
9. Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений
10. Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях
11. Социальное обеспечение и социальная защита населения и персонала организаций
12. Пособия и компенсации за счет фонда социального страхования РФ
13. Пенсионное обеспечение в России
14. Управление социально-экономическим развитием организации
15. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социальнотрудовых отношений
16. Трудовая миграция населения
17. Трудовая мобильность
18. Качество рабочей силы и человеческий потенциал
19. Занятость населения
20. Производительность и оплата труда

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

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

Практические занятия (задачи):

Задача 1

Численность занятых 92 млн. чел. Число безработных 8 млн. чел.

Чему равен уровень безработицы в стране?

Через месяц 1 млн. чел. уволился 0,5 млн чел. из числа безработных прекратили поиски работы.

Найти:

- 1) Число занятых
- 2) Число безработных
- 3) Уровень безработицы

Задача 2.

Численность населения составляет 100 млн. чел., численность рабочей силы составляет 60 млн. чел., а уровень безработицы 12%. Определить численность безработных.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое занятие»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне
4	Задание выполнено на среднем уровне
3	Задание выполнено на низком
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не выполнено

Темы рефератов:

1. Регулирование трудовых отношений в Трудовой кодекс РФ.
2. Принцип не дискриминации.
3. Принятие на работу и увольнение сотрудников.
4. Трудовой договор, правила его заключения, документы, необходимые для этого и дополнительные соглашения.
5. Правила расторжения трудового договора.
6. Социальные правила, система социально-трудовых норм, установленных, санкционированных и обеспеченных государством.

7. Порядок ведения коллективных переговоров. Сущность Соглашений. Виды соглашений.
8. Содержание коллективного договора.
9. Стороны коллективного договора и порядок его заключения.
10. Сущность коллективного договора.
11. Содержание и структура коллективного договора.
12. Нормативные условия (положения) коллективного договора, обязательная часть.
13. Сроки и условия действия коллективного договора. Роль трудового коллектива в реализации трудовых прав работников, его полномочия.
14. Правовые основы регулирования социально- трудовых отношений на международном уровне.
15. Международные экономические организации и их роль в регулировании социально-трудовых отношений. Классификация МЭО.
16. ООН: сфера деятельности Экономического и Социального Совета.
17. Функциональные и региональные комиссии при ООН, их работа по улучшению условий труда и жизни.
18. Специализированные организации. ВОЗ, МВФ/ МБРР и ВТО: влияние на социально-трудовые отношения.
19. Международная организация труда.
20. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально- трудовых отношений. Цели и задачи деятельности МОТ.
21. Структура деятельности МОТ. Принцип трипартизма.
22. Основные Конвенции МОТ.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Творческие задания

Задание 1

Проанализируйте ситуации, сложившиеся на фирме, и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для организации (анализ ситуации проводится по заданной ниже схеме мотивационного процесса:

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Из офиса генерального директора происходят утечка информации конкуренту.
3. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
4. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.
5. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

Схема мотивационного процесса:

1. анализ ситуации: место сложившейся ситуации (организация, рабочее место), участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры);
2. определение проблемы: формулирование проблемы, причины и мотивы;
3. постановка целей мотивации работника (работников): выявление потребностей, определение иерархии потребностей, анализ изменения потребностей, «потребности-стимулы», стратегия, способ мотивации;
4. осуществление мотивации: создание отвечающих потребностям условий, обеспечение вознаграждения за результаты, создание уверенности и возможности достижения цели, создание впечатления от ценности вознаграждения;
5. управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса, сравнение полученных результатов с требуемыми, корректировка стимулов.

Задание 2

Денис Ковальчук является Генеральным директором и владельцем компании «Ника», занимающейся импортом и оптовой торговлей компьютерной техникой. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров за рубежом, получающие должностные оклады и месячные премии в размере 40% от оклада (решение о выплате премий принимает Генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами на внутреннем рынке и получающих комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры устанавливает Генеральный директор. Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Денису, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранении товарных запасов на

одном уровне, и, что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40% премии, однако их вознаграждение составляло только 40% от среднего дохода коммерческого агента.

Вопросы для анализа, обдумывания и обсуждения

1. Проанализируйте развитие ситуации в «Нике». Чем можно объяснить достигнутые результаты? Как они могут быть связаны с системой компенсации?

2. Какую систему вознаграждения Вы предложили бы для «Ники»?

3. Как бы Вы посоветовали Денису внедрять эту систему?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

- a. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений.
- b. Виды социально-трудовых отношений и их характеристика.
- c. Формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира.
- d. Сущность и понятие социального партнёрства.
- e. Направления формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России.
- f. Методы исследования социально-трудовых отношений и

процессов в социологии труда.

2. Понятие управления, формы управленческой деятельности.
3. Стил ь руководства производственной организацией.
4. Методы оценки деятельности руководителя.
5. Инновационный процесс в управлении: этапы, стратегия.
6. Теоретические подходы к оценке качества и уровня жизни населения.
7. Показатели оценки качества и уровня жизни населения.
8. Прожиточный минимум.
9. Регулирование социально-трудовых отношений на международном уровне.
10. Международные стандарты труда.
11. Перспективы развития международного регулирования социально-трудовых отношений.
12. Система регулирования социально-трудовых отношений.
13. Порядок ведения коллективных переговоров.
14. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
15. Коллективный договор.
16. Нормативно-правовая база регулирования занятости населения.
17. Основные понятия в области занятости населения.
18. Организационный механизм выплаты пособий по безработице.
19. Сущность трудовых отношений работников.
20. Трудовые договоры работников.
21. Понятие профсоюзов, их задачи и основные функции.
22. Основные направления деятельности профсоюзов.
23. Цели и модели поведения профсоюзов.
24. Влияние профсоюзов на распределение ресурсов и производительность труда.
25. Международные требования по оплате труда работников.
26. Нормативно-законодательная база по формированию доходов работников.
27. Структура доходов работников.
28. Методические подходы к оценке дифференциации доходов работников.
29. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
30. Причины трудовых конфликтов.
31. Разрешение трудового конфликта.
32. Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения.
33. Трудовое поведение: понятие, структура, виды, механизм регулирования.
34. Особенности и характеристика различных видов поведения.
35. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования.
36. Трудовая адаптация в современной экономической ситуации.
37. Сущность социальной государственной политики.

38. Понятие социального обеспечения населения.
39. Оценка уровня социальной защищенности персонала организаций.
 - а. Государственные внебюджетные фонды.
40. Защита прав работников при банкротстве работодателя.
41. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
42. Роль службы занятости в решении социальной защищенности работников.
43. Социальная защищенности работников в развитых странах мира.
44. Пособия работникам на случай временной нетрудоспособности.
45. Пособия гражданам, имеющим детей.
46. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
47. Страховые взносы в Пенсионный фонд России.
48. Виды и структура пенсий.
49. Условия назначения и порядок расчета страховой пенсии по старости.
50. Особенности пенсионного обеспечения работников водного транспорта.
51. Негосударственное пенсионное обеспечение.
52. Зарубежные системы пенсионного обеспечения
53. Сущность управления организацией как социально-экономическим комплексом.
54. Методы управления социально-экономическим развитием организаций.
55. Выбор рационального варианта социально-экономического развития организации.
56. МОТ как мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнерства, центр трипартизма.
57. Структура МОТ.
58. Главные цели и основные задачи МОТ.
59. Основные сферы деятельности и методы работы МОТ.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«Экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме 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.
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

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)