

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор,
проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

« 30 » 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01

Экономика и социология труда

(Индекс дисциплины)

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **55** Экономики и финансов

Код

Наименование кафедры

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Профиль подготовки: **Маркетинг**

Уровень образования: **бакалавриат**

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	72	72
	Аудиторные занятия	34	8
	Лекции	17	4
	Лабораторные занятия	-	-
	Практические занятия	17	4
	Самостоятельная работа	38	60
	Промежуточная аттестация	-	4
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен	-	-
	Зачет	4	4
	Контрольная работа	-	4
	Курсовой проект (работа)	-	-
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)		2	2

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная				2								
Заочная			0,5	1,5								

Рабочая программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по соответствующему направлению подготовки

на основании учебных планов № 1/1/676, 1/3/678

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Углубить компетенции обучающегося в области системных знаний о трудовых процессах, протекающих внутри организаций; уточнить основные направления эффективного использования этих знаний при разработке управленческих решений для достижения поставленных перед организациями и подразделениями целей и задач.

1.3. Задачи дисциплины

- расширить знания о индивидуальных (личность, мотивация и т.д.) и социально-экономических (культура, стиль и уровень жизни и т.д.) факторах, определяющих развитие внутриорганизационного трудового процесса, а также место и роль работника в данном процессе;
- приобщить к постоянному использованию на практике основных способов и методов исследования различных аспектов процесса труда при решении конкретных исследовательских и управленческих задач;
- корректировать и уточнять возможности применения полученных знаний на практике, с учетом существующих различий в материальных и нематериальных запросах со стороны работников и различий в их демографических и социально-психологических характеристиках.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Первый
Планируемые результаты обучения Знать: 1) Основы теории управления трудовыми процессами; методические подходы к работе с кадрами Уметь: 1) Выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», предлагать способы их решения Владеть: 1) Навыками оценки эффективности управления трудовыми процессами		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Управление человеческими ресурсами (ПК-1)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)	
	очное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Труд как основной социальный фактор развития общества и производства		

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)	
	очное обучение	заочное обучение
Тема 1. Социально-трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы Труд как объект научного изучения. Население и трудовые ресурсы. Социально-трудовой потенциал: понятие, структура и показатели. Динамика изменений в структуре населения	6	4
Тема 2. Место труда в социальной сфере общества Сущность и характер труда, его социальные аспекты. Производственный фактор труда. Удовлетворенность трудом. Качество трудовой жизни. Характеристика социально-трудовых отношений. Формы социально-трудовых отношений	6	4
Тема 3. Система социально-трудовых отношений в обществе Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Понятие социального партнерства. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта	8	4
Текущий контроль 1 (устный опрос)	2	-
Учебный модуль 2. Сущность и принципы организации планирования и оплаты труда		
Тема 4. Рынок труда и социально-трудовые отношения занятости Рынок труда. Сегменты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Регулирование рынка труда. Формы и виды занятости. Безработица. Регулирование занятости и государственная политика	10	6
Тема 5. Основные понятия планирования и организации труда Планирование роста производительности труда. Планирование численности и структуры кадров. Планирование заработной платы. Основные понятия организации труда. Трудовой процесс и его рационализация. Условия труда и факторы их формирования	10	10
Тема 6. Эффективность и производительность труда Эффективность и методы измерения производительности труда. Факторы, влияющие на производительность труда. Производительность и уровень оплаты. Уровень жизни и доходы населения.	10	12
Тема 7. Исследования и регулирование отношений в социально-трудовой сфере Система трудовых показателей и взаимосвязь их элементов. Отчетность и аудит в сфере труда. Исследование проблем трудовой организации. Социологические исследования в сфере труда. Регулирование и совершенствование социально-трудовых отношений.	8	12
Тема 8. Роль международной организации труда в развитии социально-трудовых отношений Международная организация труда. Трудовая миграция населения. Методы работы МОТ. Регулирование социально-трудовых отношений в международной практике	6	12
Текущий контроль 2.1 (устный опрос, представление результатов выполнения практического задания)	2	-
Текущий контроль 2.2 [контрольная работа (практическое задание)]	-	4
Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет)	4	4
ВСЕГО:	72	72

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	4	2	3	2
2	4	2	3	2
3	4	2		

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
4	4	2		
5	4	2		
6	4	2		
7	4	2		
8	4	3		
ВСЕГО:		17		4

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Семинар «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества»	4	2		
2	Семинар «Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства»	4	2		
3	Семинар «Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений»	4	2		
4	Семинар «Социально-трудовые отношения занятости»	4	2		
5	Семинар «Планирование и организация труда»	4	2	4	2
6	Семинар «Производительность и эффективность труда»	4	2		
7	Семинар «Мониторинг социально-трудовой сферы»	4	2	4	2
8	Семинар «Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений»	4	3		
ВСЕГО:		17		4	

3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1 - 2	Опрос по всем темам	4	2		
1 - 2	Практическое задание	4	1		
1 - 2	(контрольная работа)	-	-	4	1

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	4	20	3 4	14 38
Подготовка к практическим (семинарским) и лабораторным занятиям	4	14	4	4

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Выполнение домашних заданий	-	-	4	4
Подготовка к зачетам	4	4	4	4
ВСЕГО:		38		64

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)	
		очное обучение	заочное обучение
Лекции	Лекция case-study (совместный анализ проблемной ситуации)	8	2
Практические и семинарские занятия	Семинар на основе метода «круглого стола», диспут	8	2
ВСЕГО:		16	4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение практических (семинарских) занятий, прохождение промежуточного устного собеседования	20	<ul style="list-style-type: none"> 50 баллов за посещение 3/4 от общего числа аудиторных занятий в семестре. Максимум 50 баллов 50 баллов за правильные ответы на вопросы устного собеседования. Всего 25 вопросов, 2,0 балла за 1 правильный ответ, 1 опрос в семестр. Максимум 50 баллов
3	Выполнение практического задания (контрольная работа)	40	<ul style="list-style-type: none"> Представление в срок – максимум 10 баллов; Содержание (наличие всех требуемых элементов, наличие и значимость ошибок). Максимум 50 баллов; Полнота ответов на вопросы, владение специальной терминологией. Максимум 40 баллов.
4	Сдача зачета	40	<ul style="list-style-type: none"> 30 баллов за ответ на вопрос, всего 2 теоретических вопроса (полнота, владение терминологией, затраченное время). Максимум 60 баллов; 40 баллов за решение методологической задачи (всего 1 задача). Максимум 40 баллов.
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале
86 - 100	Зачтено
75 – 85	
61 – 74	
51 - 60	
40 – 50	
17 – 39	Не зачтено
1 – 16	
0	

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>
2. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — 978-5-93926-306-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>
3. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ В.Б. Кузнецова, В.К. Воробьев— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61427.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература

1. Как разработать эффективную систему оплаты труда [Электронный ресурс] : примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 208 с. — 978-5-9614-5870-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58555.html>
2. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки [Электронный ресурс]/ А.Г. Войтов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 230 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11017.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»/ Ж.Т. Тощенко— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 423 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080104 «Экономика труда», 080116 «Математические методы в экономике»/ В.В. Федосеев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 167 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52499.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Спицкий С.В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811, по паролю
3. Караулова И.Б. Организация самостоятельной работы обучающихся / И.Б. Караулова, Г.И. Мелешкова, Г.А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550, по паролю

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/
2. Рынок труда Санкт-Петербурга. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111963/rynok-truda-sankt-peterburga-yanvar-2016/>
3. Jobgrade.Ru - всё об организации труда, мотивации труда, развитии персонала, официальные документы. [Электронный ресурс], URL: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/>
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://www.iprbookshop.ru>

5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД: <http://publish.sutd.ru>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Office 2016

2. Microsoft Windows 10

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Стандартно оборудованная аудитория, видеопроектор с экраном, компьютер

8.6. Иные сведения и (или) материалы

Не предусмотрено

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">• проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины;• конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.• проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь;• работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации в ходе выполнения практических заданий и подготовки докладов по соответствующей тематике.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none">• работа с конспектом лекций;• подготовка ответов к контрольным вопросам, выбор и согласование тем устных докладов, подготовка к обсуждению вопросов по практическому заданию;• просмотр рекомендуемой литературы;• просмотр фрагментов копий .ppt презентаций по всем (1-8) темам курса.
Лабораторные занятия	Не предусмотрены
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; выполнение практических заданий, выполнение контрольной работы (для заочного отделения); а также подготовку к зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя.</p> <p>При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с демонстрационным вариантом задания (перечнем вопросов, пр.), проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консульта-</p>

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	цию у преподавателя.

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ПК-1 / первый этап	Характеризует принципы управления трудовыми процессами; перечисляет основные этапы планирования трудового процесса; называет основные факторы, влияющие на трудовое поведение работника	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (25 вопросов)
	Проводит комплексную оценку «человеческого фактора», определяет алгоритмы решения кадровых проблем, варианты их апробации и дальнейшего использования	Практическое задание	Сборник практических заданий по вариантам (8 вариантов по числу тем, 1 задание в каждом)
	Проводит экономическую оценку применяемых методов управления трудовыми процессами, предлагает варианты управленческих решений с целью повышения эффективности процесса труда	Методологическая задача	Сборник задач по вариантам (8 вариантов по числу тем, 1 задание в каждом)

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
40 – 100	Зачтено	Обучающийся ответил на вопросы теории и вопросы по практическому заданию, продемонстрировал владение специальной терминологией, решил предложенные методологические задачи, возможно допуская несущественные ошибки в ответах. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0 – 39	Не зачтено	Обучающийся не выполнил (выполнил частично) полученное практическое задание по дисциплине; не смог изложить содержание и выводы по анализируемой проблеме, допустил существенные ошибки в ответах на вопросы теории и на вопросы по практическому заданию. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов, разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Покажите на конкретных примерах роль труда в развитии человека и общества	1
2	Определите, что такое трудовой потенциал и какие уровни связей и отношений характерны для него	1
3	Определите основные различия между трудом и трудовой деятельностью	2

4	Охарактеризуйте основные типы социально-трудовых отношений	2
5	Перечислите основные социальные институты, выполняющие функции защиты по отношению к человеку труда	3
6	Раскройте содержание терминов «социальная защита» и социальные гарантии»	3
7	Определите понятие социального партнерства	3
8	Опишите основные элементы классической модели рынка труда	4
9	Раскройте принципы и формы регулирования занятости	4
10	Охарактеризуйте формы безработицы и причины их возникновения	4
11	Определите основные задачи, содержание и порядок разработки плана по труду на предприятии	5
12	Охарактеризуйте основные составляющие концепции качества трудовой жизни	5
13	Опишите в совокупности и по отдельности факторы, характеризующие условия труда	5
14	Назовите показатели и методы измерения производительности труда	6
15	Раскройте смысл концепции эффективности труда	6
16	Раскройте понятие уровня жизни и факторов, его определяющих	6
17	Охарактеризуйте систему трудовых показателей на предприятии	7
18	Перечислите и охарактеризуйте основные элементы программы аудиторской проверки в сфере трудовых отношений	7
19	Раскройте сущность и цели социологических исследований в сфере труда	7
20	Расскажите об истории возникновения Международной Организации Труда (МОТ)	8
21	Назовите положительные и отрицательные последствия международной трудовой миграции	8
22	Охарактеризуйте основные программы развития и регулирования социально-трудовых отношений, используемые в мировой практике	8
23	Охарактеризуйте методы работы и основные сферы деятельности МОТ	8
24	Назовите положительные и отрицательные последствия международной трудовой миграции	8
25	Охарактеризуйте основные программы развития и регулирования социально-трудовых отношений, используемые в мировой практике	8

10.2.2. Варианты практических заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия практических заданий	Ответ
1	<p>Задание 1. РОЛЬ ТРУДА В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ИСПОЛНИТЕЛЯ 1. Применительно к конкретному исполнителю и его рабочему месту определить перечень внутренних и внешних факторов, определяющих роль труда в развитии личностных характеристик исполнителя, исследовать механизм влияния процесса труда на личность. Вопрос 1.1: Какой из факторов среды организации не относится к внешним? Ответ 1.1: А) Общая социальная ситуация и состояние отрасли (взаимодействие с профсоюзами и администрацией); Б) Кадровая политика у конкурентов (стратегия, изучение форм и методов работы с кадрами у конкурентов); В) Методы покрытия кадровой потребности (выбор и поиск). Вопрос 1.2: Какой из факторов среды организации не относится к внутренним? Ответ 1.2: А) Кадровый потенциал (оценка возможностей специалистов); Б) Особенности социальных потребностей (характер складывающихся общественных и производственных отношений); В) Цели организации (маркетинг персонала). 2. Предложить ряд мер по совершенствованию системы взаимовлияния внешних и внутренних факторов трудовой среды и личностных факторов. Вопрос 2.1: Какие факторы могут быть отнесены к личностным? Ответ 2.1: А) Коллективизм, Социальная Активность; Общекультурный и нравственный уровень; Б) Привлекательность труда; Техническая оснащенность производства; Уровень технологической организации производства; В) Умение; Добросовестность; Оперативность; Инициатива; Творческая активность; Дисциплинированность.</p>	<p>Ответ 1.1: В) Ответ 1.2: Б) Ответ 2.1: В) Ответ 3.1: Б)</p>

	<p>3. Определить социальную (экономическую) эффективность предлагаемых мероприятий.</p> <p>Вопрос 3.1: Чем руководствуется предприятие, определяя экономическую (социальную) эффективность предлагаемых мероприятий?</p> <p>Ответ 3.1:</p> <p>А) Внутренними руководящими документами (приказы, распоряжения, инструкции); Б) Методическими рекомендациями по оценке эффективности инвестиционных проектов. Вторая редакция, исправленная и дополненная. Утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ и Госстроем РФ от 21 июня 1999 г. N ВК 477; В) Руководящими документами Международной организации труда.</p> <p>4. Место проведения исследования:</p> <p>4.1 Предприятие, рабочее место по месту прохождения производственной практики; 4.2 Кабинетное исследование на основе описательного демонстрационного примера с дополняющими элементами самостоятельного имитационного моделирования.</p> <p>5. Общий алгоритм выполнения задания:</p> <p>5.1 Определить проблему исследования, изложить ее предысторию; 5.2 Рассмотреть основные факторы, способствующие возникновению проблемы; 5.3 Определить подходы к изучению проблемы; 5.4 Представить теоретические основы исследования; 5.5 Разработать поисковые вопросы и аналитическую модель; 5.6 Представить результаты исследования в формате презентации <i>MS Power Point</i>.</p>	
2	<p>Задание 2. ОЦЕНКА ВЕРОЯТНОСТИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ</p> <p>1. Оценить сложившиеся социально-трудовые отношения в организации с позиций вероятности возникновения и развития трудового конфликта.</p> <p>Вопрос 1.1: Представители какого научного направления специально занимались вопросами трудовых конфликтов?</p> <p>Ответ 1.1:</p> <p>А) Социотропное; Б) Этологическое; В) Теория групповой динамики; Г) Поведенческое; Д) Социометрическое; Е) Трансактное.</p> <p>Вопрос 1.2: Кто из ученых принадлежит к научному направлению, занимающемуся вопросами трудовых конфликтов?</p> <p>Ответ 1.2:</p> <p>А) У. Мак-Дугалл, С. Сигеле; Б) К. Лоренц, Н. Тинберген; В) Д. Морено, Э. Дженигс, О. Додц, Г. Гурвич; Г) К. Левин, Д. Креч, Л. Линдсей.</p> <p>2. Сформулировать свои предложения по профилактике возникновения конфликтной ситуации.</p> <p>Вопрос 2.1: Какой вид социальной поддержки не может служить профилактикой трудового конфликта?</p> <p>Ответ 2.1:</p> <p>А) Информационная поддержка; Б) Эмоциональная поддержка; В) Финансовая поддержка; Г) Инструментальная поддержка; Д) Оценочная поддержка.</p> <p>Вопрос 2.2: Инструментальная поддержка работника, это:</p> <p>Ответ 2.2:</p> <p>А) Проявление заинтересованности, понимания, заботы и сочувствия к проблемам человека; Б) Оказание непосредственной, часто практической, помощи; В) Обеспечение обратной связи по работе человека; Г) Предоставление человеку информации, которая может помочь ему справиться с проблемой; Д) Премии, бонусы.</p> <p>3. Определить социальную (экономическую) эффективность предлагаемых мероприятий.</p>	<p>Ответ 1.1: В) Ответ 1.2: Г) Ответ 2.1: В) Ответ 2.2: Б)</p>

	<p>4. Место проведения исследования:</p> <p>4.1 Предприятие, рабочее место по месту прохождения производственной практики;</p> <p>4.2 Кабинетное исследование на основе описательного демонстрационного примера с дополняющими элементами самостоятельного имитационного моделирования.</p> <p>5. Общий алгоритм выполнения задания:</p> <p>5.1 Сформулировать гипотезу (одну или более), подлежащую проверке в ходе исследования;</p> <p>5.2 Разработать план исследования;</p> <p>5.3 Определить источники необходимой вторичной и первичной информации;</p> <p>5.4 Разработать анкету (опросник) для респондентов;</p> <p>5.5 Определить выборку;</p> <p>5.6 Провести сбор информации в полевых условиях;</p> <p>5.7 Осуществить обработку и анализ собранной информации;</p> <p>5.8 Проверить гипотезы;</p> <p>5.9 Представить результаты исследования в формате презентации <i>MS Power Point</i>.</p>	
3	<p>Задание 3. РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В СОЗДАНИИ И ПОДДЕРЖАНИИ БЛАГОПРИЯНОГО ТРУДОВОГО КЛИМАТА</p> <p>1. Исследовать и дать развернутую оценку существующих условий труда в создании и поддержании благоприятного трудового климата, способствующего развитию положительных тенденций в трудовом процессе;</p> <p>Вопрос 1.1: Что не относится к внутрипроизводственным «климатическим зонам»?</p> <p>Ответ 1.1:</p> <p>А) Социальный климат. Определяется осознанностью работниками общих целей, задач, принадлежности к коллективу, а также гарантиями соблюдения основных прав;</p> <p>Б) Моральный климат. Определяется моральными ценностями, принятыми в коллективе;</p> <p>В) Технологический климат. Определяется техническим уровнем производства.</p> <p>Г) Психологический климат. Определяется атмосферой, сложившейся между работниками при непосредственном контакте.</p> <p>2. На основе проведенного исследования разработать ряд мер по сохранению и развитию наблюдаемых положительных тенденций (или мер по нейтрализации отрицательных тенденций, при выявлении таковых);</p> <p>Вопрос 2.1: Изучение характера деловых отношений (каковы требования членов коллектива друг к другу, какова взаимопомощь, как организуется коллективная и совместная деятельность, есть ли конкуренция и соперничество среди членов коллектива), рассмотрение также межличностных отношений - характера эмоциональных связей - позитивных и отрицательных, существующих психологических статусов членов коллектива, системы оценок и самооценок. Это:</p> <p>Ответ 2.1:</p> <p>А) «Работа со структурой»;</p> <p>Б) Исследование «по вертикали»;</p> <p>В) Исследование «по горизонтали».</p> <p>Вопрос 2.2: Что характеризует понятие «Отношение к труду»?</p> <p>Ответ 2.2:</p> <p>А) Обеспечение высокого уровня производительности труда работника;</p> <p>Б) Мету удовлетворенности человека, его деятельностью;</p> <p>В) Низкую текучесть кадров.</p> <p>3. Определить социальную (экономическую) эффективность предлагаемых мероприятий.</p> <p>4. Место проведения исследования:</p> <p>4.1 Предприятие, рабочее место по месту прохождения производственной практики;</p> <p>4.2 Кабинетное исследование на основе описательного демонстрационного примера с дополняющими элементами самостоятельного имитационного моделирования.</p> <p>5. Общий алгоритм выполнения задания:</p> <p>5.1 Разработать план исследования;</p> <p>5.2 Разработать поисковые вопросы и аналитическую модель;</p> <p>5.3 Определить источники необходимой вторичной и первичной информации;</p> <p>5.4 Разработать анкету (опросник) для респондентов;</p> <p>5.5 Определить выборку;</p> <p>5.6 Провести сбор информации в полевых условиях;</p> <p>5.7 Представить результаты исследования в формате презентации <i>MS Power Point</i>.</p>	<p>Ответ 1.1: В) Ответ 2.1: В) Ответ 2.2: Б)</p>

10.2.3 Варианты методологических задач, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Условия методологических задач	Ответ
1	<p>Ситуация 1: предположим, вас назначили менеджером по персоналу в медиа-фирме, терпящей убытки от недобросовестного отношения к труду со стороны работников. Вам известно, что предельный продукт труда каждого работника в стоимостном выражении равен 10 у.е. в час и не меняется, фирма нанимает новых сотрудников в возрасте 20 лет, ставка дисконтирования равна нулю. Вы хотите внедрить новую систему оплаты труда так, чтобы заработная плата каждого работника определялась из соотношения $w_t = 5 + 0,25T$, где w_t – часовая зарплата в году t, T – продолжительность работы в фирме. Вы заключаете контракты с вновь поступающими на работу сотрудниками, учитывая заранее возраст выхода на пенсию, равный R.</p> <p>Вопрос: определите, чему соответствует R в данной схеме.</p> <p>Ответ: А) 60 Б) 55 В) 50</p>	А)
2	<p>Ситуация 2: Владелица маленькой фирмы собирается расширить объем производства за счет привлечения к работе своей 18-летней дочери (обладающей некоторой квалификацией) или 16-летнего сына (не обладающего никакой квалификацией). Дочь сможет производить 14 единиц продукции в час, а сын – только 12. Учитывая заработки, которые получают друзья молодых людей, владелица фирмы решает, что заработная плата дочери может составить 4 у.е. в час, а сына – 3,5 у.е. в час. Еще один вариант – нанять их обоих, но недостаток пространства в помещении приведет к тому, что совокупный выпуск составит 24 единицы продукции в час.</p> <p>Вопрос: предполагая, что собственница заинтересована только в максимизации прибыли, определите, кого из детей она наймет на работу, если цена продукта составляет 0,29 у.е. за единицу.</p> <p>Ответ: А) Сына Б) Дочь В) Обоих</p>	Б)
3	<p>Ситуация 3: Медиа-фирма заключает с работником контракт на два периода, согласно которому работник получит 1000 у.е. в первом периоде и 3000 у.е. во втором. Предельный продукт труда в денежном выражении равен 1000 у.е. в любом периоде, если фирма не проводит обучения. Если же работник в первом периоде проходит тренинг, то его предельный продукт труда в денежном выражении во втором периоде составит 4000 у.е. Ставка дисконтирования равна 10%.</p> <p>Вопрос: определите, каковы максимальные издержки на обучение работника, которые готова понести максимизирующая прибыль фирма в первом периоде, чтобы она выбрала осуществление тренинга?</p> <p>Ответ: А) 2727 у.е. Б) 3250 у.е. В) 3780 у.е.</p>	А)

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная*

*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

10.3.3. Особенности проведения зачета

- возможность пользоваться словарями, справочниками, иными материалами в ограниченном объеме;
- время на подготовку, ответ, проверку и сообщение результатов обучающемуся предоставляется индивидуально, в пределах обусловленных сложностью задания но не более 30 мин.