

*Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Северо-Осетинский государственный университет  
имени Коста Левановича Хетагурова»*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАМА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Экономика и социология труда»**

**Направление 38.03.02 Менеджмент  
Профиль «Менеджмент»**

**Год начала подготовки – 2023  
Форма обучения – очная**

Утверждена в составе ОПОП.

Составители: к.э.н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и туризма  
Севостьянова И.И.

Владикавказ

2023

## 1. Структура и общая трудоемкость дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет -7 зачётных единиц (252 часа).

	Очная форма обучения
Курс	3/4
Семестр	6/7
Лекции	32/34
Практические занятия	32/34
Лабораторные занятия	-
Консультации	
Итого аудиторных занятий	64/68
Самостоятельная работа	44/40
Курсовая работа	+
Зачет	+/-
Экзамен	0/36
Общее количество часов	252 часа

## 2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» являются формирование системы знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Задачи курса: изучение трех групп вопросов: индивидуального поведения людей в организациях, межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений, а также получение представлений о рынке труда, безработице, общих принципах социальной защиты населения.

## 3. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам Блок 1. Дисциплины (модули). Часть, формируемая участниками образовательных отношений . Б1.В.ДВ.10.01.

Данная дисциплина находится в логической взаимосвязи с дисциплинами базовой и вариативной частей естественно-научного цикла, с дисциплинами базовой и вариативной частей профессионального цикла, а также с разделом учебная и производственная практики.

Практические знания и навыки, полученные в ходе изучения дисциплины, будут способствовать более глубокому пониманию особенностей поведения людей в организации, выработке умений по мотивированию сотрудников.

Для освоения данной дисциплины необходимо изучение следующих курсов: «Теория организации», «Социальная политика», «Исследование социально-экономических и политических процессов» и др.

Освоение данной дисциплины необходимо для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Социальная политика», «Система государственного и муниципального управления», «Региональная экономика», «Разработка управленческих решений», «Основы государственной и муниципальной службы», «Территориальная организация населения» и др.

#### 4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);

Владеет навыками проектирования и внедрения кроссфункциональных процессов (административных регламентов) и системы процессного управления (ПК-4);

Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала) (ПК-5).

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка	Знать:	Уметь	Владеть :
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- этические и правовые нормы, регулирующие отношение человека с человеком, обществом, окружающей средой;</li> <li>- Общие характеристики коммуникативного процесса как объекта управления; основы классификации и управления процессом коммуникации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять возникшей ситуацией, демонстрировать способности в решении задач в сфере профессиональной деятельности, давать оценку принимаемым решениям;</li> <li>- предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурных взаимодействиях, организовывать творческое сотрудничество представителей разных культур;</li> </ul>	

ПК-4	Владеет навыками проектирования и внедрения кроссфункциональных процессов (административных регламентов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность стратегического управления человеческими ресурсами в организации;</li> <li>- способы формирования нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и описывать групповые и межличностные коммуникации;</li> <li>- анализировать внутренние и внешние факторы влияющие на управление персоналом.</li> </ul>	
ПК-5	Владеет навыками операционного управления персоналом подразделения и организации в целом (по обеспечению, организации труда и оплаты, оценке и аттестации, развитию персонала)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные источники и методы получения и обработки специфической управленческой и кадровой информации;</li> <li>- способы формирования нового организационного устройства, адекватного характеру изменений внешней среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать структуру персонала организаций и описывать потребность организаций в человеческих ресурсах;</li> <li>- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul>	

При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

## 5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины

Таблица 5.1

Номер недели	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа Студентов		Формы контроля	Количество баллов		Литература
		л	пр	Содержание	Часы		min	Max	
	<b>6 семестр</b>								
<b>1-4</b>	1. Теоретические основы и предмет экономики и социологии труда	8	8	Теоретические основы и предмет экономики и социологии труда	11	Конспект, Эссе, вопросы в рубежной контрольной	14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3
<b>5-8</b>	2.Трудовой потенциал общества и рынок труда	8	8	Трудовой потенциал общества и рынок труда	11	Вопросы в рубежной контрольной	14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3
<b>9-12</b>	3. Основы трудовой деятельности и организации труда	8	8	Основы трудовой деятельности и организации труда	11	Устный опрос Вопросы в рубежной контрольной	14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3
<b>13-16</b>	4. Условия труда	8	8	Условия труда	11		14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-6
	<b>ИТОГО</b>	32	32		44		56	80	
	<b>7 семестр</b>								
<b>1-4</b>	5. Производительность труда	10	10	Производительность труда	10	Контрольная работа. Вопросы в рубежной контрольной	14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3

<b>5-8</b>	6. Формирование и планирование численности работников предприятия	8	8	Формирование и планирование численности работников предприятия	10	Вопросы в рубежной контрольной	14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в)
									1-3
<b>9-12</b>	7. Социальная политика и доходы населения	8	8	Социальная политика и доходы населения	10		14	20	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3
<b>13-16</b>	8. Регулирование социально-трудовых отношений	8	8	Регулирование социально-трудовых отношений	10		14	25	9 р., а) 1-2 б) 4, 6 в) 1-3
	ИТОГО	34	34		40				
	Итого за курс	66	66		84		56	85	

**Примечания:**

– Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основании локальных нормативных актов.

– В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, по электронной почте и с использованием платформ дистанционного обучения.

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с государственными образовательными стандартами высшего образования реализация учебного процесса должна предусматривать проведение занятий в интерактивных и активных формах. Внедрение этих форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе. Цель – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации. Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении студентов в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы обучения.

**Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия** с использованием современных интерактивных технологий.

**Лекция-диалог** – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

**Онлайн-семинар** – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

**Видеоконференция** – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

**Видео-лекция** – снятая на камеру сокращенная лекция, дополненная фотографиями и схемами, иллюстрирующая подаваемый в лекции материал.

**Технология электронного обучения** (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

**Творческое задание** составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

**Публичная презентация проекта** - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

**Интерактивная лекция** представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией студентов с применением следующих интерактивных форм обучения: 1. управляемая дискуссия или беседа; 2. демонстрация слайдов или учебных фильмов; 3. мозговой штурм; 4. мотивационная речь и др.

**Разработка проекта** позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

**Проблемное обучение** - поиск ответов на вопросы по теме.

## **7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является одним из видов учебных занятий. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

К видам самостоятельной работы при изучении данной дисциплины относятся: написание докладов, эссе, подготовка презентаций, самостоятельное изучение литературы по теме и составление по ней конспектов, работа со справочными материалами (терминологическими и иными словарями, энциклопедиями) и т.д.

Темы и формы внеаудиторной самостоятельной работы, ее трудоёмкость содержатся в разделе 5, табл. 5.1.

Методические рекомендации по дисциплине прилагаются.

## **8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Рабочая программа предусматривает проведение лекционных и практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу студентов по подготовке устных сообщений, написанию докладов, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

*Текущий контроль* – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию. Формами текущего контроля выступают опросы на занятиях с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или для выяснения степени усвоения изложенного материала.

*Рубежный контроль* осуществляется по окончании изучения материала модуля в заранее установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра такие контрольные мероприятия проводятся по графику.

1. Экономика и социология труда как наука. Междисциплинарные связи наук, изучающих труд. 2. Основные понятия о труде. 3. Виды трудовой деятельности – классификация. 4. Общественная организация труда и ее элементы. 5. Эволюция понятий о трудовом потенциале: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческие ресурсы. 6. Трудовой потенциал общества и его структура. 7. Количественные характеристики трудового потенциала. 8. Качественные характеристики трудового потенциала, роль профессионального образования в их развитии. 9. Трудовые ресурсы: понятие, состав, источники пополнения. 10. Система образования в РФ, ее слагаемые. 11. Непрерывное образование, его сущность и необходимость. 12. Виды и формы профессионального обучения. 13. Система показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы по методологии Росстата. 14. Занятость: понятие, характеристики (виды), показатели. 15. Формы и структура занятости. 16. Рынок труда: основные понятия, современное состояние в РФ. 17. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, основные направления и методы. 18. Гарантии занятости инвалидов в РФ. 19. Понятие и система социально-трудовых отношений. 20. Механизм регулирования социально-трудовых отношений. 21. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений. 1 В данном разделе приводятся примеры оценочных средств 24 22. Социальная политика и социальное планирование в организации. 23. Социальная защита инвалидов: основные направления, мероприятия. 24. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и объективные причины. 25. Способы разрешения конфликта. 26. «Уровень жизни» и «качество жизни» населения: сущность, соотношение понятий, система показателей. 27. Бедность: понятие, основные концепции бедности, прожиточный минимум. 28. Денежные доходы населения, их виды, источники и дифференциация в современной России. 29. Качество трудовой жизни – понятие, концепция, показатели. 30. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, место в организации производства. 31. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость. 32. Понятие трудового процесса и его рационализации. 33. Понятие рабочих мест, их организации и аттестации. 34. Понятие условий, охраны и безопасности труда. Специальная оценка условий труда. 35. Особенности



организации и охраны труда инвалидов. 36. Нормирование труда: понятие, содержание, задачи, функции. 37. Понятие о трудовом поведении как объекте мотивации. Процесс мотивации трудовой деятельности, его элементы. 38. Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения. 39. Формирование профессиональной этики и морали специалиста в процессе его профессиональной подготовки. 40. Стимулирование труда, классификация стимулов. Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда. 41. Доходы населения, их классификация. 42. Причины неравенства доходов. Дифференциация денежных доходов населения, способы ее измерения. 43. Сущность и функции заработной платы. 44. Рыночный механизм установления ставки заработной платы. 45. Система регулирования заработной платы и ее элементы. 46. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления. 47. Договорное и индивидуально-договорное регулирование оплаты труда. 48. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 49. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие. 50. Формы оплаты труда, их разновидности (системы), условия применения и тенденции развития. 51. Премияльные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий. 52. Нетрадиционные системы оплаты труда. 53. Понятие о трудовой организации (коллективе). Структура и функции трудовых коллективов. 54. Виды и уровни объединения коллектива; виды социальных групп. 55. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие. 56. Особенности трудовой адаптации инвалидов. 57. Содержание и методы менеджмента социальных организаций. Особенности стилей руководства. 58. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах). 59. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления. 60. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, производительность, эффективность труда).

**Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Критерии оценивания представлены в таблице 8.1.

**Примеры тестовых заданий по дисциплине:**

**С каким из нижеперечисленных суждений о труде Вы согласны:**

**А. Труд — сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов**

производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей.

**Б. Труд — это средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства.**

Верно только А

Верно только Б

+Верны оба суждения

Оба суждения не верны

**Экономика труда изучает:**

трудовую адаптацию

+проблемы рационального использования трудовых ресурсов

связь мотивации труда с потребностями и интересами работников

социальное развитие коллектива

**Социология труда изучает:**

+гуманизацию труда и социальное развитие коллектива

материальное и моральное стимулирование труда

организацию труда

результативность человеческой деятельности

**Кто относится к экономически неактивному населению:**

работник, находящийся в очередном отпуске

жена, помогающая мужу на семейном предприятии

автомеханик, который учится на вечернем отделении

+Ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию

**Какой из перечисленных критериев не является обязательным при отнесении к безработным лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:**

не имели работы (доходного занятия);

занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;

+обучались по направлению служб занятости или выполняли оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости

были готовы приступить к работе.

**С каким из нижеперечисленных суждений о трудовом потенциале общества Вы согласны:**

**А. Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.**

**Б. Трудовой потенциал общества выступает в форме кадрового потенциала общества, который имеет количественные и качественные характеристики**

Верно только А

Верно только Б

+Верны оба суждения

Оба суждения не верны

**С каким из нижеперечисленных суждений Вы согласны?**

**А. Главным мотивом труда должна являться не заработная плата и карьера, а удовлетворенность от достижений трудовой деятельности**

**Б. Полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии**

Верно только А

Верно только Б

+Верны оба суждения

Оба суждения не верны

**В зависимости от осознания правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий в организации и непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяют следующий тип кадровой политики:**

+активная

открытая

закрытая

смешанная

**На каком этапе формирования кадровой политики разрабатываются процедуры диагностики и прогнозирования кадровой ситуации**

нормирование

+мониторинг персонала

программирование

планирование

**С каким из суждений об организации труда Вы согласны:**

**А. Организация труда — организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства.**

**Б. Организованный труд людей является неперенным условием функционирования производства, где организация труда выступает составной частью процесса организации производства.**

верно только А

верно только Б.

+верны оба суждения

оба суждения не верны

**Какая формы организации труда среди нижеперчисленных является лишней:**

всеобщая

частная

единичная

+коллективная

**В совокупности мероприятий по организации труда огромное значение имеет мобилизация внутрипроизводственных резервов в которые не входят:**

+резервы тспользования сырья и материалов

резервы снижения трудоемкости продукции

резервы использования фонда рабочего времени

**Выражая меру труда на каждом рабочем месте, нормы труда:**

**А. являются средством получения прибыли**

**Б. должны способствовать решению социальных задач, обеспечивая работающим нормальную интенсивность труда и его содержательность**

верно только А

верно только Б.

+верны оба суждения

оба суждения не верны

**Требование о всестороннем развитии работников Вы отнесете к такой группе требований к нормированию труда:**

научная обоснованность норм труда;  
обеспечение нормальной интенсивности труда.

+гуманизация норм труда;

**К вредным условиям труда Вы отнесете условия:**

+представляющие угрозу профессионального заболевания;  
представляющие угрозу травмы;  
близкие к физиологическому комфорту.

**Трудовым показателем, используемым на внутрифирменном уровне, является:**

уровень жизни

+Производительность труда  
нормирование труда

**В анализ трудовых показателей в организации не входит:**

анализ эффективности использования персонала организации;  
Анализ эффективности использования рабочего времени;  
анализ производительности и качества труда;  
анализ эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера.

+анализ эффективности использования сырья и материалов

**С каким суждением Вы согласны:**

**А. Время использования оборудования — период времени в течение которого оборудование находится в действии.**

**Б. Время использования оборудования — период времени в течение которого оборудование находится в действии или простаивает.**

Верно А

+верно Б

верны оба суждения  
оба суждения не верны

**С каким из суждений вы согласны:**

**А. Трудовое поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;**

**Б. Трудовое поведение является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;**

Верно А

верно Б

+верны оба суждения  
оба суждения не верны

**По субъекту поведения трудовое поведение бывает:**

исполнительское

+Коллективное

управленческое

**Под влиянием каких факторов не формируется трудовое поведение:**

- +Географических условий
- социальных и профессиональных характеристик работников,
- условий работы в широком смысле (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и тд.),
- системы норм и ценностей, трудовых мотиваций

**Разработка и проведение социально-экономической политики в организации не осуществляются по следующему направлению:**

- политика доходов;
- политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;
- +политика расходов
- политика социального обеспечения работников

**Какое суждение о социальных льготах является правильным:**

**А. Социальные льготы являются дополнением к вознаграждениям работников.**

**Б. Социальные льготы не являются дополнением к вознаграждениям работников.**

+Верно

А

верно Б  
верны оба суждения  
оба суждения не верны

**Финансовая база социального страхования в рыночной экономике формируется за счет:**

взносов работодателей  
Взносов работников  
+взносов работодателей и работников

**Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:**

- 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости – 40000 чел.;
- 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района:
  - а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.;
  - б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте;
  - в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров постарости
  - г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и со смертью;
  - д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу;
  - е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

120 000  
100 000  
+110 000  
150 000

**По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45 % проживали в городе, а остальные – на селе.**

**Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:**

- 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе);
- 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные – на селе);
- 3) количество умерших в рабочем возрасте – 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные – на селе);
- 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные – из села).

+458 000 в городе и 552 000 в селе  
450 000 в городе и 502 000 в селе  
470 000 в городе и 560 000 в селе  
400 000 в городе и 550 000 в селе

**Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест 40, норма обслуживания одного рабочего места – 3 человека, средний коэффициент сменности – 2,0.**

50 человек  
+60 человек  
70 человек  
80 человек

**Рассчитать численность мастеров и начальников участков в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 человек, норма управляемости для мастера – 15 человек, для начальника участка 50 человек (включая мастеров)**

20 мастеров и 10 начальников участка  
30 мастеров и 20 начальников участка  
10 мастеров и 10 начальников участка  
+30 мастеров и 10 начальников участка

**Определить численность безработных зарегистрированных в текущем году в службе занятости, если экономически активное население составляет 1 000 000 человек, официальный уровень безработицы – 3,5 %**

+35 000 человек  
3 500 человек  
100 000 человек  
350 человек

**Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 000 человек, среди них инвалидов 1 и 2 группы 10 000 человек, численность работающих подростков до 16 лет – 15 000 человек, работающих пенсионеров – 55 000 человек.**

750 000 человек  
+810 000 человек  
790 000 человек  
900 000 человек

### Методика формирования результирующей оценки

Таблица 8.1

Этап	Форма контроля	Критерии оценивания			
1. Текущий контроль (max 20 баллов за 1 модуль)					
		4 балла	3 балла	2 балла	0–1 баллов
	Посещение занятий (max 4 б.)	Студент посетил более 85% занятий	Студент посетил 71–85% занятий	Студент посетил 56–70% занятий	Студент посетил менее 56% занятий
		11–13 баллов	8–10 баллов	6–7 баллов	0–5 баллов
	Текущая работа в течение модуля (max 13б.)	Студент активно работает на занятиях, превосходно выполняет все задания преподавателя.	Студент активно работает на занятиях, хорошо выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, удовлетворительно выполняет задания преподавателя.	Студент недостаточно активно работает на занятиях, неудовлетворительно выполняет задания преподавателя.
		3 балла	2 балла	1 балл	0 баллов
	Доклад, презентация (max 3б.) /	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом.

	опорный конспект (max 3б.)	материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированност и. Превосходный стиль изложения.	Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированност и. Хороший стиль изложения.	материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированност и. Удовлетворительны й стиль изложения.	Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности . Неудовлетворительн ый стиль изложения.
<b>2. Рубежный контроль (15б. за 1 модуль)</b>					
		13–15 баллов	10–12 балл	8–9 баллов	0–7 баллов
	Контрольна я работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительны й уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительн ый уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
<b>3. Итоговый контроль по дисциплине</b>					
		26–30 баллов	20–25 балла	15–19 баллов	0–14 баллов
	Экзамен / зачет	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	Дан полный ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Но допущены незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	Дан недостаточно полный ответ. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно- следственные связи. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ и допущены грубые ошибки. Речь неграмотная. Уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

Студенты, получившие в ходе текущего и рубежного контроля 50-70 баллов, автоматически получают «Зачет» или оценку «удовлетворительно». Для получения более высокого балла («хорошо» или «отлично») студент обязан явиться на экзамен и сдавать экзамен по шкале от 0-30 баллов в дополнение к накопленным за семестр баллам.

#### **Вопросы для подготовки к экзамену:**

1. Экономика труда - определение и предметный состав.
2. Социология труда - определение и предметный состав.
3. Определение понятий "труд" и «рабочая сила».
4. Разделение и специализация труда.
5. Трудовой потенциал населения, как совокупность количественных и качественных



характеристик предложения труда.

6. Занятость и рынок труда - понятия, определения.

7. Трудовые ресурсы, структура баланса трудовых ресурсов.

8. Выборочные обследования населения по проблемам занятости: методология, основные показатели.

9. Экономически активное и экономически неактивное население - понятия, динамика количественных показателей.

10. Понятие безработицы. Основные типы безработицы и факторы, их вызывающие.

11. Критерии выделения безработных граждан. Безработица по обследованиям и регистрируемая в службах занятости.

12. Численность, структура безработных в России. Позитивные и негативные последствия безработицы.

13. Занятые в экономике - определение. Динамика численности занятых в экономике в РФ.

14. Отраслевая структура занятости в экономике РФ и ее изменения.

15. Сопоставление отраслевой структуры занятости в РФ и развитых странах.

16. Структура и содержание "Трудового кодекса Российской Федерации".

17. Основные трудовые права российских граждан (работников).

18. Трудовой договор (контракт) - определение, классификация по срокам, порядок заключения.

19. Порядок и основания прекращения трудового договора, расторжения по инициативе работника, а также по инициативе администрации.

20. Производительность труда - определение и факторы, влияющие на ее динамику.

21. Измерение производительности труда.

22. Динамика производительности труда в России. Сопоставление России и зарубежных стран по уровню производительности труда.

23. Рабочее место. Определения рабочего места в экономическом и технико-технологическом понимании.

24. Дисциплина труда: трудовая, технологическая, производственная.

Дисциплина труда, как фактор эффективности производства.

25. Условия труда, их классификация. Условия труда в Российской Федерации

26. Нормирование труда - определение и основные функции.

27. Нормы времени, выработки, обслуживания, нормативы численности и другие виды трудовых норм.

28. Персонал предприятия - категории персонала, понятия профессии, специальности, квалификации.

29. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав, среднесписочная численность.

30. Движение кадров на предприятии, коэффициенты оборота кадров.

31. Текучесть кадров - определение, измерение, факторы, последствия.

32. Заработная плата, как регулятор рынка труда и объект переговоров между работодателями и наемными работниками.

33. Социально-экономические функции заработной платы.

34. Организация заработной платы: повременная и сдельная формы (системы). Их основные достоинства и недостатки.

35. Повременная форма (система) оплаты труда, ее виды. Достоинства и недостатки повременной формы оплаты труда.

36. Сдельная форма (система) оплаты труда, ее виды. Условия применения сдельной формы оплаты, ее достоинства и недостатки.

37. Тарифные системы оплаты труда.

38. Проблемы заработной платы в Российской Федерации. Межотраслевые различия в уровне оплаты труда.

39. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), его социально-экономическое значение и уровень.

40. Социологические проблемы труда: мотивация, трудовое поведение, удовлетворенность трудом, социально-трудовые отношения.
41. Мотивация трудовой деятельности. Потребности, интересы, ценности. Классификация потребностей А.Маслоу.
42. Трудовое поведение.
43. Отношение к труду и удовлетворенность им.
44. Трудовая адаптация.
45. Трудовой конфликт.
46. Методика проведения социологических обследований трудовой сферы.

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

<b>Уровень сформированности компетенций</b>			
<b>«Минимальный уровень не достигнут» (менее 50 баллов)</b>	<b>«Минимальный уровень» (50-70 баллов)</b>	<b>«Средний уровень» (71-85 баллов)</b>	<b>«Высокий уровень» (86-100 баллов)</b>
<u>Компетенции не сформированы.</u>  Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.	<u>Компетенции сформированы.</u>  Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется	<u>Компетенции сформированы.</u>  Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий.	<u>Компетенции сформированы.</u>  Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий.
	низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
<b>Описание критериев оценивания</b>			

<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- существенные пробелы в знаниях учебного материала;</li> <li>- допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;</li> <li>- непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий;</li> <li>- отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;</li> <li>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания теоретического материала;</li> <li>- неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;</li> <li>- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы;</li> <li>- недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить.</li> </ul>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала;</li> <li>- твердые знания теоретического материала.</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;</li> <li>- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы;</li> <li>- умение решать практические задания, которые следует выполнить;</li> <li>- владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины;</li> <li>- наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам.</li> </ul> <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует</p>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала;</li> <li>- полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий;</li> <li>- способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;</li> <li>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора;</li> <li>- умение решать практические задания;</li> <li>- свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</li> </ul>
		<p>неуверенность в ответах.</p>	
<p><b>Оценка</b> <b>«неудовлетворительно» / не зачтено</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«удовлетворительно» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«хорошо» / «зачтено»</b></p>	<p><b>Оценка</b> <b>«отлично» / «зачтено»</b></p>

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. –8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012. – 464 с.
2. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе ; Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2017. – 328 с.
3. Тощенко Ж.Т. Социология труда : учебник— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.—

### **б) дополнительная литература**

4. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно- практическое пособие / В.П. Пашуто. – 4-е изд., стер. –М.: КНОРУС, 2018. – 320 с.
5. Стрелкова, Любовь Валерьевна. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2019. – 351 с.
6. Ромашов, О.В. Социология труда и экономическая социология : учебник / О.В. Ромашов. – М.: Гардарики, 2017.

**в) электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:**

- eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>.
- База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>
- Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>.
- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.biblioclub.ru>.

## **10. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Занятия по дисциплине проводятся в аудиториях, обеспеченных компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, интерактивными досками и мультимедийным оборудованием.

*Лицензионное программное обеспечение:*

1. Windows 10 Pro for Workstations, (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
2. Office Standard 2016 (№ 4100072800 Microsoft Products (MPSA) от 04.2016г);
3. Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат ВУЗ»;

*Перечень ПО в свободном доступе:*

1. Kaspersky Free;
2. WinRar;
3. Google Chrome;
4. Yandex Browser;
5. OperaBrowser.