

год начала подготовки 2019

АНО ВО «Российский новый университет»

**Елецкий филиал Автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет»
(Елецкий филиал АНО ВО «Российский новый университет»)**

кафедра прикладной экономики и сферы обслуживания

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)

Экономика и социология труда

(наименование учебной дисциплины (модуля))

38.03.01 Экономика

(код и направление подготовки/специальности)

Финансы и кредит

(код и направление подготовки/специальности, в случаях, если программа разработана для разных направлений подготовки/специальностей)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «22» января 2019, протокол № 5/1.

Заведующий кафедрой Прикладной экономики и сферы обслуживания

(название кафедры)

к.п.н., доцент Гнездилова Н.А.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись заведующего кафедрой)

Елец
2019 год

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины

- обеспечение профессионального образования, способствующего социальной, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству;
- формирование умений и навыков использования экономического инструментария для управлению трудовыми ресурсами предприятия, организации и нормировании труда, производительности труда, мотивации, организации заработной платы, а также обеспечить овладение обучающимися методикой анализа и планирования показателей по труду организаций и предприятий в системе потребительской кооперации в условиях рыночной экономики;
- Изучение учебной дисциплины направленной на подготовку бакалавра к анализу и планированию показателей по труду организаций и предприятий в системе потребительской кооперации в условиях рыночной экономики.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата.

Учебная дисциплина «Экономика и социология труда» относится к вариативной части учебного плана Дисциплины по выбору (Б1.В.ДВ.07.01).

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами:

-предшествует освоению данной дисциплины: Микроэкономика, Макроэкономика, Право, Статистика, Финансы, Ценообразование.

-после изучения данной дисциплины изучается: Экономика фирмы, Международные стандарты финансовой отчетности, Краткосрочная и долгосрочная финансовая политика, Финансовая политика, Кредитная политика, Финансовый анализ предприятия.

Дисциплина изучается на заочной форме обучения на 2 курсе в 4 семестре.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

ОПК-2 Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-19 Способность рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, обеспечивать их исполнение и контроль, составлять бюджетные сметы казенных учреждений и планы финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений

Компетенция	Показатели (планируемые) результаты обучения
<p>ОПК-2 Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач</p>	<p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; В1(ОПК-2) - методами осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; В2(ОПК-2)
	<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы и средства осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; У1(ОПК-2) - провести анализ показателей, характеризующих эффективность использования ресурсов предприятия; У5(ОПК-2)
	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; З1(ОПК-2) - средства сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; З2(ОПК-2)
<p>ПК-19</p>	<p><u>Владеть:</u></p>

Способность рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, обеспечивать их исполнение и контроль, составлять бюджетные сметы казенных учреждений и планы финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений	- способами расчета показателей при формировании проекта бюджета бюджетной системы Российской Федерации. В1(ПК-19) - навыками исполнения бюджетных смет казенных учреждений. В2(ПК-19)
	Уметь:
	- рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; У1(ПК-19) - обеспечивать исполнение и контроль бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; У2(ПК-19)
	Знать:
	- структуру показателей для формирования проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; З1(ПК-19) - способы обеспечения исполнения и контроля проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; З2(ПК-19)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дисциплина предполагает изучение 3 разделов, 8 тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часов).

Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр/сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем						СР	Контроль	
			в з.е.	в часах	Всего	Л	Сем	КоР	КРП	Конс.			Зачет
1.	Заочная	2сессия, 1 курс	1	36	4	4						32	
		3сессия, 2 курс	1	36	4		2	1,7			0,3	28,3	3,7
		<i>Итого:</i>	2	72	8	4	2	1,7			0,3	60,3	3,7

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма

№ №	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем							СР	Контроль	Результаты обучения	
			Всего	Л	Сем	КоР	КРП	Конс	Зачет				
Раздел 1: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА, ИХ ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ													
1.	Введение. Трудовой потенциал страны.			1							7,5		В1(ОПК-2) У1(ОПК-2) 31(ОПК-2) 31(ПК-19)
2.	Рынок труда и занятость населения.				1						7,5		В1(ОПК-2) У5(ПК-19) 31(ОПК-2) 32(ПК-19) 32(ОПК-2)
Раздел 2: РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ													
3.	Организация труда в современных условиях.			1	1						7,5		В1(ОПК-2) У1(ПК-19) 31(ОПК-2) 32(ОПК-2) В2(ПК-19)
4.	Нормирование труда работников.										7,5		В1(ОПК-2) У1(ПК-19) 31(ОПК-2) 32(ОПК-2) В2(ПК-19)
5.	Производительность и эффективность труда.			1	1						7,5		В1(ПК-19) У1(ОПК-2) 31(ОПК-2)

												32(ОПК-2) У5(ПК-19)
6.	Организация оплаты труда в современных условиях.			1	1						7,5	В1(ОПК-2) У1(ПК-19) 31(ОПК-2) 32(ОПК-2) В2(ПК-19)
7.	Уровень жизни и доходы населения.										7,5	В1(ОПК-2) У1(ПК-19) 31(ОПК-2) 32(ОПК-2) В2(ПК-19)
Раздел 3: Социально-трудовые отношения.												
8.	Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство.										7,5	У5(ПК-19) У1(ОПК-2) В1(ОПК-2) 31(ОПК-2) 32(ПК-19) В2(ОПК-2)
9.	Промежуточная аттестация (экзамен)		8	4	4	1,7			0,3	60,3	3,7	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины	Содержание раздела, темы
1	2	3
1.	Введение. Трудовой потенциал страны.	<p>Особенности трудового процесса как экономической категории. Классификация процессов в сфере труда и составные элементы трудового процесса. Трудовые ресурсы государства. Классификация населения государства в соответствии с системой Международной организации труда. Воспроизводство «рабочей силы». Типы воспроизводства. Значение миграции для воспроизводства рабочей силы в современных условиях.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
2.	Рынок труда и занятость населения.	<p>Рынок труда в условиях рыночной экономики и его особенности как особого вида рынка товаров и услуг. Составные элементы рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Модели рынка труда. Занятость населения и её сущность. Виды и формы занятости. Принципы занятости. Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения. Правовое регулирование занятости в России.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
3.	Организация труда в современных условиях.	<p>Рынок труда в условиях рыночной экономики и его особенности как особого вида рынка товаров и услуг. Составные элементы рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Модели рынка труда. Занятость населения и её сущность. Виды и формы занятости. Принципы занятости. Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения. Правовое регулирование занятости в России.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
4.	Нормирование труда работников.	<p>Сущность нормирования труда как экономического метода управления трудовыми ресурсами. Содержание и функции нормирования труда на предприятии.</p> <p>Необходимость и значимость нормирования труда для организаций потребительской кооперации в современных условиях.</p>

		<p>Значение и задачи изучения рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени.</p> <p>Сущность норм труда. Функции норм труда. Классификация норм труда. Роль нормативов по труду в нормировании труда. Классификация нормативов по труду.</p> <p>Подходы к установлению норм труда. Классификация методов нормирования трудовых показателей.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
5.	Производительность и эффективность труда.	<p>Эффективность труда на предприятии и её экономическая составляющая. Производительность труда как экономический показатель. Сущность и значение производительности труда.</p> <p>Система показателей производительности труда. Методы и методика измерения производительности труда на практике. Особенности расчета производительности труда в различных отраслях народного хозяйства.</p> <p>Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. Основные пути повышения производительности труда.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
6.	Организация оплаты труда в современных условиях.	<p>Зарботная плата в условиях командной экономической системы. Зарботная плата как цена рабочей силы. Функции заработной платы. Принципы заработной платы. Механизм формирования заработной платы. Правовое регулирование заработной платы на предприятии.</p> <p>Системы оплаты труда на предприятии и их классификация. Формы организации оплаты труда: сдельная и повременная. Организация основной заработной платы: формы и системы. Дополнительная заработная плата. Поощрительные системы заработной платы.</p> <p>Система премирования работников. Разработка систем и условий премирования. Оценка экономической эффективности системы премирования.</p> <p>Стимулирующие и компенсационные доплаты. Надбавки к заработной плате работников. Классификация доплат и надбавок.</p> <p>Тарифная система оплаты труда, сущность и составные элементы. Подходы к разработке тарифных систем оплаты труда применительно к современным условиям.</p> <p>Сущность и развитие нетарифных систем организации оплаты труда в современных условиях. Разработка систем оплаты труда за рубежом</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
7.	Уровень жизни и доходы населения.	<p>Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп.</p> <p>Влияние инфляции на уровень жизни населения. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников.</p> <p>Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.</p>
8.	Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство.	<p>Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.</p> <p>Литература:</p>

		Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-5.
--	--	--

Планы практических занятий

Тема 1. Рынок труда и занятость населения.

1. Рынок труда в условиях рыночной экономики и его особенности как особого вида рынка товаров и услуг.
2. Составные элементы рынка труда.
3. Механизм функционирования рынка труда.
4. Модели рынка труда.
5. Занятость населения и её сущность.
6. Виды и формы занятости. Принципы занятости.
7. Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.
8. Правовое регулирование занятости в России.

Тема 2. Организация труда в современных условиях.

1. Рынок труда в условиях рыночной экономики и его особенности как особого вида рынка товаров и услуг.
2. Составные элементы рынка труда.
3. Механизм функционирования рынка труда.
4. Модели рынка труда.
5. Занятость населения и её сущность.
6. Виды и формы занятости. Принципы занятости.
7. Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.
8. Правовое регулирование занятости в России.

Тема 3. Производительность и эффективность труда.

1. Эффективность труда на предприятии и её экономическая составляющая.
2. Производительность труда как экономический показатель.
3. Сущность и значение производительности труда.
4. Система показателей производительности труда.
5. Методы и методика измерения производительности труда на практике. Особенности расчета производительности труда в различных отраслях народного хозяйства.
6. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. Основные пути повышения производительности труда.

Тема 4. Уровень жизни и доходы населения.

1. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие.
2. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни.
3. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.
4. Источники формирования и структура доходов населения.
5. Дифференциация доходов различных социальных групп.
6. Влияние инфляции на уровень жизни населения.
7. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контроль самостоятельной работы студента осуществляется в форме:

изучения:

- первоисточников,
- дат и событий,
- терминологии.

ответов:

- на вопросы для самопроверки,

подготовки:

- сообщений,
- рефератов,
- презентаций.

решений:

- заданий,
- тестов.

6.1. Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний.

6.1.1 Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Агентство кадровое — коммерческая организация, занимающаяся подбором персонала по заявкам других организаций в соответствии с их требованиями и интересами.

Адресность политики занятости — направленность политики занятости на конкретную группу (группы) населения. Эффективность адресности рассматривается в двух аспектах: горизонтальная эффективность, т.е. способность системы охватить всех, на кого рассчитана данная политика (недопущение пропусков в охвате); вертикальная эффективность, т.е. способность системы как таковой охватывать только определенную группу (например, недопущение утечки пособий группам, которым эти пособия не причитаются).

Актuarные выплаты — страхование от события, такого как болезнь или наступление старости, имеющее четкое отношение к вероятности болезни застрахованного лица или вероятности его смерти в определенном возрасте. Если выплаты актуарны, люди получают выплаты, примерно равные своим прежним взносам.

Активная политика занятости — совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию новых рабочих мест для безработных (через систему общественных работ). Противопоставляется пассивной политике занятости.

Анализ человеческих ресурсов — концепция, рассматривающая персонал как важный ресурс организации, в использовании которого скрыты значительные резервы, характеризующиеся через оценку экономической эффективности.

Аутоплейсмент — форма расторжения трудового договора между организацией и работником, при которой увольняемому оказывается помощь в дальнейшем трудоустройстве в оптимальные сроки и при благоприятствующих условиях найма на новом рабочем месте.

Безработица — статус субъекта рынка труда. По определению Международной организации труда безработным считается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Зарегистрированная безработица — незанятые, ищущие работу и взятые на учет — то же, что и широкое определение. В противоположность этому узкое определение безработицы включает только тех, кто ранее имел работу и зарегистрирован как безработный. *Застрахованная безработица* по обследованию (опросу) рабочей силы — оценочная величина, основанная на опросе выборки

из трудоспособного населения по критерию МОТ. *Скрытая безработица* — количество работников, занятых в производстве, но в действительности являющихся излишними. *Структурная безработица* вызывается структурной перестройкой экономики, ликвидацией устаревших отраслей и профессий.

Биржа труда (центр занятости) — учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить работу

Бюджетно-налоговая политика — важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствует росту спроса, что стимулирует развитие производства, последнее возможно и за счет уменьшения налогов.

Внешний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

Внутренний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Воспроизводство населения — постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Вторичная занятость — дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника.

Гибкий рынок труда — качественно новое состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки на персонал.

Государственное регулирование рынка труда — регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу

Движение рабочей силы — социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

Демографические коэффициенты — отношение числа происшедших в населении событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде времени.

Демография — наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

Дискриминация на рынке труда — неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Достойный труд — труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены.

Естественное движение населения — обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

Естественный прирост населения — абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

Занятость как экономическая категория — совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Зарботная плата как форма стоимости (цены) рабочей силы — основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы организации.

Индекс Джини — мера неравенства распределения доходов. Чем ближе индекс к единице, тем более неравномерно распределение; измеряется с помощью кривой Лоренца.

Индексация заработной платы — система корректировки заработной платы в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно потребительских) в экономике (темпа инфляции). Является фактором инерционности в росте цен.

Качество жизни — термин, в широком значении включающий в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

Количество бедных — показатель бедности, основанный на количестве лиц, чей доход оказывается ниже определенной черты бедности; иными словами, измеряется, сколько лиц являются бедными, в отличие от «лага бедности», показывающего, насколько доход оказывается ниже черты бедности.

Конкуренция на рынке труда — борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей — за квалифицированную рабочую силу.

Коэффициент замещения — отношение дохода в период получения пособия к чистому доходу в период работы. Высокий коэффициент замещения является для не имеющего работы лица стимулом оставаться безработным.

Кривая Лоренца — кривая распределения доходов. По горизонтальной оси откладывается накопленный процент населения, про-ранжированного по уровню дохода, а по вертикальной — процент совокупных доходов. С помощью кривой Лоренца можно определить, какую часть совокупных доходов общества получают беднейшие 10% населения (этот показатель называется децильным коэффициентом). Чем сильнее отклоняется фактическая линия распределения от прямой линии, тем больше неравенство в распределении. Неравенство измеряется коэффициентом Лоренца или индексом Джини.

Кривая Филлипа — первоначально эмпирическая зависимость между уровнем безработицы и ростом заработной платы. Чем выше уровень безработицы, тем слабее требования роста оплаты труда из-за конкуренции со стороны незанятых работников. Функция, которая характеризует и графически показывает зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы.

Лизинг персонала — форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма («кредитор») передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников, с которыми она имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы («заемщик»), обязуя этих сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирме-заемщике. При этом заключенный работниками с фирмой-кредитором трудовой договор сохраняет силу.

Миграция населения — процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему.

Минимум прожиточный — минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

Наемный работник — физическое лицо, которое обязуется на основании договора или равнозначного ему правового отношения исполнять определенные обязанности на службе у других. (В отличие от термина «трудящиеся» термин «наемные работники» имеет юридическую, а не идеологическую подоплеку.)

Партисипативность — вовлечение работников в управление, решение проблем организации, получившее довольно широкое распространение в США. В 50–60-е гг. разработано философское обоснование партисипативных стилей управления. Макгрегор, Лайкерт, Арджирис и многие другие привели убедительные разумные доводы в защиту использования «человеческого фактора» наиболее эффективным образом. На протяжении 1960-х гг. и большей части 1970-х гг. делались попытки придать рабочую форму теориям и понятиям партисипативного управления. С 1974 г. в США получили распространение кружки качества. Они показали американскому менеджменту, что партисипативное управление действительно возможно, что привлечение работников к решению проблем на всех уровнях имеет большие преимущества.

Патернализм — отеческое отношение некоторых предпринимателей к занятым у них работникам и соответствующая этой доктрине политика проведения благотворительных мероприятий. Составная часть теории и практики «человеческих отношений», «социального партнерства» и т.д.

Пенсия — ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством конкретной страны.

Политика доходов — государственная политика, направленная на перераспределение доходов населения через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат отдельным категориям населения.

Полная занятость — состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

Пособия по безработице — денежные пособия лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

Привлечение персонала — вербовка и отбор персонала с целью покрытия количественной и качественной нетто-потребности в персонале с учетом места и времени возникновения данной потребности. Различают внутреннее (сверхурочные, перераспределение работ, перемещения) и внешнее (дополнительный наем, лизинг персонала) привлечение персонала.

Профессиональная ориентация — ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

Профессиональный подбор (отбор) — система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям человека.

Психология труда — наука, связанная с исследованием требований к психике человека и его отношения к работе.

Работодатель — с юридической точки зрения, данный термин определяется через термин «наемный работник»: работодателем является физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

Рабочая сила — способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ.

Развитие человеческих ресурсов — подходы и программы, связанные с занятостью и безработицей, обеспечением дохода, образованием и обучением, а также здравоохранением. Все эти области собирательно называют «социальным сектором».

Рекрутер — человек, занимающийся наймом персонала. Его наипервейшая обязанность — формировать потребность заказчика. Вторая обязанность — объяснить заказчику, сколько желаемый профессионал усреднено сегодня стоит на рынке труда.

Рынок труда — динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм ее самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Рынок труда, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определенный уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

Рынок труда, в широком смысле — это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

Самозанятость — трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д. Следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, которая не причисляет человека к экономически активному населению.

Социальная защита — совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, — право на достойный человек уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

Социальное обеспечение — система закрепленных в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

Социальный сектор — собирательный термин, охватывающий политику и программы в таких сферах, как занятость и безработица, поддержание благосостояния, здравоохранение, образование и обучение.

Специальность — конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии; характеризует вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специализированного образования или практического опыта.

Стоимость рабочей силы — объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

Трипартизм — взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

Труд — целесообразная деятельность, функционирование рабочей силы.

Уровень жизни — уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, здравоохранении, образовании и т.д.). Характеризует потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутым уровнем в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

Уровень экономической активности населения — уровень участия населения в рабочей силе — численность занятых и безработных к численности населения в трудоспособном возрасте (обычно 15—72 года).

Функция трудоустройства — связь между потоком трудоустроенных безработных (за год, квартал, месяц) и величинами безработицы и вакансий в предшествующем периоде. Показывает, насколько эффективен процесс трудоустройства. Обычно предполагается, что функция характеризуется снижающей отдачей на масштаб, т.е. при росте числа безработных и вакансий число трудоустроенных растет медленнее.

Экономика труда — динамичная, общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы — ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Экономически активное население — население в трудоспособном возрасте, входящее в состав рабочей силы, сумма занятых и безработных.

Эффективная занятость — занятость населения, которая обеспечивает достойные доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

6.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

Задание 6.2.1. 31(ОПК-2, ПК-19). *Организационно-правовые основы построения бюджетной системы*

1. Экономическая сущность и содержание категории «бюджетное устройство».
2. Понятие «бюджетная система».
3. Основы бюджетного устройства и построения бюджетной системы.
4. Сущность финансово-бюджетного федерализма.
5. Нормативно-правовое обеспечение бюджетного процесса в РФ.
6. Бюджетные права федеральных и территориальных органов власти и местного самоуправления.

Задание 6.2.2 32(ОПК-2, ПК-19). *Анализ структуры доходов и расходов бюджетов различных уровней*

1. Содержание и принципы формирования доходов бюджета; методология их планирования по звеньям бюджетной системы и видам налогов и неналоговых доходов.
2. Налоговые и неналоговые доходы бюджета. Сущность и функции налогов
3. Содержание и принципы формирования доходов бюджета.

Задание 6.2.3 32(ОПК-2, ПК-19). *Бюджетная классификация*

1. Назначение бюджетной классификации.
2. Схемы бюджетной классификации.
3. Классификация доходов бюджетов РФ.
4. Виды классификаций расходов бюджетов РФ.
5. Влияние бюджета на социально-экономические процессы.

Задание 6.2.4 З1(ОПК-2, ПК-19). *Анализ отдельных направлений расходов бюджета*

1. Экономическое содержание и функциональное назначение бюджетных расходов. Методология планирования, порядок их финансирования.
2. Экономическое содержание и функциональное назначение бюджетных расходов. Методология планирования, порядок их финансирования.
3. Расходы бюджета в сфере материального производства.
4. Финансирование жилищно-коммунального хозяйства.
5. Система финансирования расходов в непроектной сфере.
6. Расходы бюджета на социальную сферу: на образование, подготовку кадров и культуру.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных умений:

Задание 6.3.1. У1(ОПК-2, ПК-19) Подготовьте реферат на тему «Система премирования работников. Разработка систем и условий премирования. Оценка экономической эффективности системы премирования»

Задание 6.3.2. У2(ПК-19) Составьте презентацию «1.Бюджетная система РФ и ее основные принципы».

Задание 6.3.3. У5 (ОПК-2) Подготовьте эссе на тему «Подходы к разработке тарифных систем оплаты труда применительно к современным условиям».

Задание 6.3.4. У1(ОПК-2, ПК-19) Подготовьте реферат на тему «Стимулирующие и компенсационные доплаты. Надбавки к заработной плате работников. Классификация доплат и надбавок».

6.4. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений **Расчет объема финансовой помощи из ФФПР**

Задание 6.4.1. В1(ОПК-2,ПК-19) В отрасли занято 414 тыс. чел, за год прирост скрытых безработных составил 4 тыс. чел. Определить на сколько процентов снизилась производительность труда в отрасли, если коэффициент эластичности скрытой безработицы равен 0,75.

Задание 6.4.2. В2(ОПК-2,ПК-19) Определите численность безработных и обоснуйте свой ответ. Не имело работы 189 тыс. чел, из них: а) занимались поиском работы, но не были готовы немедленно приступить к ней – 47 тыс. чел; б) готовы немедленно приступить к работе, но не занимались ее поиском – 54 тыс. чел; в) занимались поиском работы и были готовы немедленно приступить к ней – 65 тыс. чел; г) не занимались поиском работы и не были готовы немедленно приступить к ней – 23 тыс. чел.

Задание 6.4.3. В1(ОПК-2,ПК-19) Численность трудовых ресурсов на начало года 200 тыс. чел, в том числе трудоспособного возраста – 120 тыс. чел. За год произошли следующие изменения: умерло трудовых ресурсов 2,3 тыс. чел, из них работающих подростков и работающих пенсионеров 2 тыс. чел; вступило в трудоспособный возраст 0,5 тыс. чел, достигло пенсионного возраста 1,8 тыс. чел. Определить долю населения трудоспособного возраста на конец года в численности трудовых ресурсов.

Задание 6.4.4. В2(ОПК-2,ПК-19) Среднегодовая численность населения 165 тыс. чел, за год прибыло трудовых ресурсов 1 тыс. чел, а выбыло 2 тыс. чел. Определить валовую, чистую миграцию, а также коэффициенты прибытия, выбытия, чистой и валовой миграции.

Формируемая компетенция	Показатели (планируемые) результаты обучения	ФОС текущего контроля
<p>ОПК-2 Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач</p>	<p><u>Владеть:</u> - навыками осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; В1(ОПК-2) - методами осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; В2(ОПК-2)</p>	<p>Задание 6.4.1. В1(ОПК-2) Задание 6.4.2. В2(ОПК-2) Задание 6.4.3. В1(ОПК-2) Задание 6.4.4. В2(ОПК-2)</p>
	<p><u>Уметь:</u> - применять методы и средства осуществления сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; У1(ОПК-2) - провести анализ показателей, характеризующих эффективность использования ресурсов предприятия; У5(ОПК-2)</p>	<p>Задание 6.3.1. У1(ОПК-2) Задание 6.3.2. У5(ОПК-2) Задание 6.3.3. У1(ОПК-2) Задание 6.3.4. У5(ОПК-2)</p>
	<p><u>Знать:</u> - современные методы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; З1(ОПК-2) - средства сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач; З2(ОПК-2)</p>	<p><u>Задание 6.2.1.</u> З1(ОПК-2) <u>Задание 6.2.2.</u> З2(ОПК-2) <u>Задание 6.2.3.</u> З2(ОПК-2) <u>Задание 6.2.4.</u> З1(ОПК-2)</p>
<p>ПК-19 Способность рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, обеспечивать их исполнение и контроль, составлять бюджетные сметы казенных учреждений и планы финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений</p>	<p><u>Владеть:</u> - способами расчета показателей при формировании проекта бюджета бюджетной системы Российской Федерации. В1(ПК-19) - навыками исполнения бюджетных смет казенных учреждений. В2(ПК-19)</p>	<p>Задание 6.4.1. В1(ПК-19) Задание 6.4.2. В2(ПК-19) Задание 6.4.3. В1(ПК-19) Задание 6.4.4. В2(ПК-19)</p>
	<p><u>Уметь:</u> - рассчитывать показатели проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; У1(ПК-19) - обеспечивать исполнение и контроль бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; У2(ПК-19)</p>	<p>Задание 6.3.1. У1(ПК-19) Задание 6.3.2. У2(ПК-19) Задание 6.3.3. У1(ПК-19) Задание 6.3.4. У2(ПК-19)</p>
	<p><u>Знать:</u> - структуру показателей для формирования проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; З1(ПК-19) - способы обеспечения исполнения и контроля проектов бюджетов бюджетной системы Российской Федерации; З2(ПК-19)</p>	<p><u>Задание 6.2.1.</u> З1(ПК-19) <u>Задание 6.2.2.</u> З2(ПК-19) <u>Задание 6.2.3.</u> З2(ПК-19) <u>Задание 6.2.4.</u> З1(ПК-19)</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

7.1.1.1. Тестовые задания (ОПК-2,ПК-19)

Тесты

Вариант 1

1. Что не является компонентом трудового процесса?
 - а)предметы труда;
 - б)продукты труда;
 - с)средства труда;
 - д)технологии.

2. Труд-это:

- a) добровольная деятельность людей;
- b) необходимая деятельность людей;
- c) обязательная деятельность людей;
- d) целесообразная деятельность людей;

3. Труд-это:

- a) целесообразная деятельность людей;
- b) почетная деятельность людей;
- c) обязательная деятельность людей;
- d) необходимая деятельность людей;

4. Труд направлен на:

- a) создание культурных и исторических ценностей;
- b) создание культурных и материальных ценностей;
- c) создание материальных и политических ценностей;
- d) создание правовых и исторических ценностей;

5. Труд направлен на:

- a) создание материальных и политических ценностей;
- b) создание правовых и духовных ценностей;
- c) создание духовных и материальных ценностей;
- d) создание культурных и материальных ценностей;

6. Что не является компонентом трудового процесса?

- a) результаты труда;
- b) предметы труда;
- c) технологии;
- d) средства труда.

7. Укажите, что не относится к предметам труда:

- a) уголь;
- b) дерево;
- c) нефть;
- d) бензин.

8. Укажите, что не относится к предметам труд»:

- a) металл;
- b) бумага;
- c) соль;
- d) вода.

9. Закончите фразу «Любой процесс труда предполагает наличие предмета труда, средств труда, технологии и...»:

- a) инструмента;
- b) потребностей;
- c) желания;
- d) труда.

10. Начните фразу «Самого.....как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств».

- a) инструмента
- b) потребностей;
- c) желания;
- d) труда.

11. Определите термин «.....- это see to, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полетных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей»:

- a) средства производства;
- b) предметы труда;
- c) технологии;
- d) средства труда.

12. Определите термин «..... - это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда».

- a) технологии;
- b) средства труда;
- c) средства производства;
- d) предметы труда.

13. Определите термин «К относятся машины, механизмы, инструменты, приспособления и другие орудия труда, а также здания и сооружения, создающие необходимые условия для эффективного использования этих орудий».

- a) средствам производства;
- b) предметам труда;
- c) технологиям;
- d) средствам труда.

14. Определите термин «..... - это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда».

- a) средства производства;
- b) предметы труда;
- c) технологии;
- d) средства труда.

15. Что не является основными формами проявления труда:

- a) взаимодействие работника со средствами производства
- b) взаимодействие работников друг с другом
- c) затраты человеческой энергии
- d) затраты материальных ценностей

16. Что относится к основным формам проявления труда:

- a) взаимодействие различных сфер деятельности;
- b) затраты человеческой энергии;
- c) взаимодействие человека в семье;
- d) затраты материальных ценностей

17. Закончите фразу: «Одной из форм проявления труда является взаимодействие работника с..... »;

- a) политиками;
- b) медиками;
- c) профсоюзами;
- d) руководителями.

18. Закончите фразу: «Взаимодействие работника является организационно-технологическим аспектом трудовой деятельности»:

- a) со средствами производства;
- b) с вышестоящим руководством;
- c) с коллегами;
- d) с администрацией.

19. Какой классификационный признак не относится к классификации труда?

- a) по желанию работника;
- b) по конечному результату;
- c) по критерию личного вклада в общественный труд;
- d) по способу труда.

20. Выберите верный ответ «По конечному результату труд разделяется на»:

- a) физический и умственный;
- b) простой и сложный;
- c) производительный и непроизводительный;
- d) добровольный и недобровольный.

21. Выберите верный ответ «По способу труда труд разделяется на »:

- a) производительны и непроизводительный;
- b) добровольный и недобровольный;
- c) физический и умственный;
- d) простой и сложный.

22. Выберите верный ответ «По критерию личного вклада труд разделяется на»:

- a) простой и сложный;
- b) физический и умственный;
- c) добровольный и недобровольный;
- d) производительный и непроизводительный.

23. Согласны ли Вы, что «Разделение труда на производительный и непроизводительный вытекает из разделения труда на физический и умственный»?

- a) да;
- b) взаимосвязь отсутствует;
- c) не знаю;
- d) Нет.

24. Определите вид труда «... труд не требует от человека ни продолжительного, ни большого физического или интеллектуального напряжения, ни высшего образования»:

- a) сложный;
- b) добровольный;
- c) производительный;
- d) простой.

25. Согласны ли Вы, что всегда «умственный труд - непроизводительный, а физический - производительный»?

- a) да;
- b) взаимосвязь отсутствует;
- c) не знаю;
- d) нет.

Вариант 2

1. Определите пропущенное слово «Носителем отношений в обществе является работающая часть населения»:

- a) социальных;
- b) экономических;
- c) трудовых;
- d) политических.

2. Какие категории населения не включаются в трудовые ресурсы;

- a) занятые;
- b) безработные;
- c) потенциальные работники;

d)инвалиды.

3.Определите термин «..... - часть населения страны, которая занята в народном хозяйстве или же способна работать, но по тем или иным причинам не работает (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства и другие)».

- a)экономически активное население;
- b)незанятые;
- c)трудовые ресурсы;
- d)экономически неактивное население.

4. Трудоспособный возраст населения начинается с:

- a) с 14 лет;
- Б)с 18 лет,
- с) с 12 лет;
- d)с 16 лет.

5. Определите какая группа не относится к классификации по возрасту:

- a)нетрудоспособного возраста;
- b)старте трудоспособного возраста;
- с)трудоспособного возраста;
- d)моложе трудоспособного возраста.

6. Определите какая группа не относится к трудовым ресурсам:

- a)население в трудоспособном возрасте;
- b)работающие подростки в возрасте до 16 лет;
- с)неработающие лица, получающие пенсии на льготных условиях;
- d)работающие лица пенсионного возраста.

7.Вставьте пропущенное слово «Термин «трудовые ресурсы», чем термин «экономически активное население»:

- a)уже;
- b)подразумевают одно и то же;
- с)связь отсутствует,
- d)шире.

8.Определите термин: «.....- это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров н услуг».

- a)экономически неактивное население;
- b)трудовые ресурсы;
- с)трудовой потенциал;
- d)экономически активное население.

9. Какая категория не относится к экономически активному населению?

- a)учащиеся;
- b)служащие;
- с)рабочие;
- d)руководители.

10.Экономически активное население включает следующие группы;

- a)трудоспособные и нетрудоспособные;
- b)работающие и инвалиды;
- с)занятые и безработные;
- a) получающие и не получающие оплату труда.

11. Работники выполнявшие работу без оплаты на семейном предприятия относятся к:

- a)экономически неактивное население;

- b) трудовые ресурсы;
- c) трудовой потенциал;
- d) экономически активное население.

12. Лица моложе 16 лет, выполнявшие работу по найму относятся к

- a) экономически неактивному населению;
- b) эксплуатируемым;
- c) безработным;
- d) экономически активное население.

13. Человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- a) относится к разряду занятых;
- b) относится к безработным;
- c) рассматривается как не полностью занятый;
- d) рассматривается, как нетрудоспособный.

14. Если человек болен и не может работать?

- a) относится к разряду занятых;
- b) относится к безработным;
- c) не учитывается в составе рабочей силы;
- d) рассматривается как не полностью занятый.

15. Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками относятся к;

- a) занятым;
- b) безработным;
- c) экономически неактивным;
- d) экономически активным.

16. Лица получающие пенсии по старости и на льготных условиях относятся к:

- a) экономически неактивным;
- b) безработным;
- c) занятым;
- d) экономически активным.

17. Отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать относятся к:

- a) экономически неактивным;
- b) занятым;
- c) экономически активным;
- d) безработными.

18. Определите термин «....- процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

- a) обеспеченность населения;
- b) кругооборот населения;
- c) производство населения;
- d) воспроизводство населения.

19. Определите термин «.....воспроизводство характеризуется превышением числа рождений над числом смертей»:

- a) простое;
- b) суженое;
- c) расширенное; d) абстрактное.

20. Определите термин «..... воспроизводство - в этом случае нет прироста, поскольку число рождений равно числу смертей»:

- a) простое;
- b) суженое;
- c) расширенное; d) абстрактное.

<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС текущего контроля (тестовые задания)</i>
31(ОПК-2, ПК-19).	1-20
32(ОПК-2, ПК-19).	1-20

7.1.2 Задания для оценки умений

7.1.2.1. Примерные темы сообщений (ОПК-2, ПК-19)

Сообщения (устная форма) позволяет глубже ознакомиться с отдельными, наиболее важными и интересными процессами, осмыслить, увидеть их сложность и особенности.

1. Объект и предмет экономической социологии.
2. Структура и функции экономической культуры.
3. Структура и функции экономического поведения.
4. Особенности экономической стратификации (по работам П. Сорокина).
5. Основные характеристики экономического поведения.
6. Психология предпринимательской активности.
7. Категории экономической социологии.
8. Законы экономической социологии.
9. Предмет и объект социологии труда.
10. История развития социологии труда.
11. Закон разделения труда.
12. Закон конкуренции.
13. Закон перемены труда.
14. Закон социалистического соревнования.
15. Социально-исторические типы хозяйства.
16. Особенности функционирования рынка труда.
17. Особенности трудовой адаптации молодых специалистов на рынке труда.
18. Хозяйственные организации, понятия и признаки.
19. Экономическое сознание. Формы.
20. Экономическое мышление.
21. Экономическая идеология либерализма.
22. Экономическая идеология консерватизма.
23. Экономическая идеология демократизма.
24. Экономическая идеология социализма.
25. Особенности трансформации экономической идеологии.
26. Основные классические модели понимания взаимодействия экономики и общества.
27. Пассивные модели предложения профессиональных ресурсов на рынке труда.
28. Способы максимизации профессиональных ресурсов и их особенности.
29. Основные модели дистрибутивного поведения.

<i>№</i>	<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС текущего контроля (тематика сообщений)</i>
1.	У1(ОПК-2, ПК-19)	1-29
2.	У2(ПК-19)	1-29
3.	У5(ОПК-2)	1-29

7.1.2.2. Темы рефератов (ОПК-2, ПК-19)

1. Система премирования работников. Разработка систем и условий премирования. Оценка экономической эффективности системы премирования.
2. Стимулирующие и компенсационные доплаты. Надбавки к заработной плате работников. Классификация доплат и надбавок.
3. Тарифная система оплаты труда, сущность и составные элементы.
4. Подходы к разработке тарифных систем оплаты труда применительно к современным условиям.
5. Сущность и развитие нетарифных систем организации оплаты труда в современных условиях. Разработка систем оплаты труда за рубежом.
6. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие.
7. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни.
8. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.
9. Источники формирования и структура доходов населения.
10. Дифференциация доходов различных социальных групп.
11. Влияние инфляции на уровень жизни населения.
12. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников.
13. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
14. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений.
15. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.
16. Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений.
17. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
18. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.
19. Основные принципы и система социального партнерства.
20. Информационное обеспечение трудового посредничества в Российской Федерации.
21. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения.

<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС текущего контроля (тематика рефератов)</i>
У1(ОПК-2, ПК-19)	1-21
У2(ПК-19)	1-21
У5(ОПК-2)	1-21

7.1.2.3. Примерная тематика презентаций (ОПК-2, ПК-19)

1. Объект и предмет экономической социологии.
2. Структура и функции экономической культуры.
3. Структура и функции экономического поведения.
4. Особенности экономической стратификации (по работам П. Сорокина).
5. Основные характеристики экономического поведения.
6. Психология предпринимательской активности.
7. Категории экономической социологии.
8. Законы экономической социологии.
9. Предмет и объект социологии труда.
10. История развития социологии труда.
11. Закон разделения труда.
12. Закон конкуренции.
13. Закон перемены труда.
14. Закон социалистического соревнования.
15. Социально-исторические типы хозяйства.
16. Особенности функционирования рынка труда.
17. Особенности трудовой адаптации молодых специалистов на рынке труда.
18. Хозяйственные организации, понятия и признаки.

19. Экономическое сознание. Формы.
20. Экономическое мышление.
21. Экономическая идеология либерализма.
22. Экономическая идеология консерватизма.
23. Экономическая идеология демократизма.
24. Экономическая идеология социализма.
25. Особенности трансформации экономической идеологии.
26. Основные классические модели понимания взаимодействия экономики и общества.
27. Пассивные модели предложения профессиональных ресурсов на рынке труда.
28. Способы максимизации профессиональных ресурсов и их особенности.
29. Основные модели дистрибутивного поведения.

<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС итогового контроля (тематика презентаций)</i>
У1(ОПК-2, ПК-19)	1-29
У2(ПК-19)	1-29
У5(ОПК-2)	1-29

7.1.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

7.2.3.1 Задачи по дисциплине

Задание 1. Определите понятие «труд как экономический ресурс». Поясните соотношение понятий: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой

Задание 2 Назовите факторы, определяющие динамику продуктивности труда, длительность рабочего года, запасы природных ресурсов, преступность, загрязнения атмосферы, земли и воды.

Задание 3 Рассчитать индекс ожидаемой продолжительности жизни (учитывая, что максимальное значение –85 лет, минимальное –25 лет)

Задание 4 Проранжируйте потребности достижения целей жизни для сотрудников предприятия: рабочих, конструкторов–изобретателей, бухгалтеров.

Задание 5 Рассчитать уровень трудового потенциала коллектива каждого из цехов, воспользовавшись величиной коэффициентов производственных возможностей работников данного пола и возраста

Задание 6 Рассчитать следующие показатели:

1. Коэффициент безработицы по методике МОТ.
2. Коэффициент безработицы по отечественной методике.

<i>№</i>	<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС итогового контроля (задачи по дисциплине)</i>
1.	В1(ОПК-2, ПК-19)	1-6
2.	В2(ОПК-2, ПК-19).	1-6

7.2 ФОС для промежуточной аттестации

7.2.1 Задания для оценки знаний

1. Особенности трудового процесса как экономической категории.
2. Классификация процессов в сфере труда и составные элементы трудового процесса.
3. Трудовые ресурсы государства.
4. Классификация населения государства а соответствии с системой Международной организации труда.
5. Воспроизводство рабочей силы. Типы воспроизводства.
6. Значение миграции для воспроизводства рабочей силы в современных условиях.
7. Рынок труда в условиях рыночной экономики и его особенности как особого вида рынка товаров и услуг. Составные элементы рынка труда.
8. Механизм функционирования рынка труда. Модели рынка труда.

9. Занятость населения и её сущность. Виды и формы занятости. Принципы занятости.
10. Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.
11. Правовое регулирование занятости в России.
- 12 Организация трудового процесса и её роль в системе организации хозяйственной деятельности предприятия.
13. Цели организации труда на предприятии. Составные элементы организации труда на предприятии.
14. Формы организации труда на предприятии. Классификационные признаки и классификация форм организации труда.
15. Составные элементы организации труда. Разделение и кооперация труда.
16. Научная организация труда работников предприятий и ее функции на предприятиях отрасли в современных условиях.
17. Правовые основы организации труда на предприятии в России. Трудовой кодекс РФ и его положения относительно организации труда.
18. Сущность нормирования труда как экономического метода управления трудовыми ресурсами.
19. Содержание и функции нормирования труда на предприятии.
20. Необходимость и значимость нормирования труда для организаций потребительской кооперации в современных условиях.
21. Значение и задачи изучения рабочего времени.
22. Классификация затрат рабочего времени.
23. Сущность норм труда. Функция норм труда. Классификация норм труда.
24. Роль нормативов по труду в нормировании труда. Классификация нормативов по труду.
25. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
26. Подходы к установлению норм труда. Классификация методов нормирования трудовых показателей.
27. Эффективность труда на предприятии и её экономическая составляющая.
28. Производительность труда как экономический показатель. Сущность и значение производительности труда.
29. Система показателей производительности труда.
30. Методы и методика измерения производительности труда на практике.
31. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. Основные пути повышения производительности труда.
32. Заработная плата как цена рабочей силы.
33. Функции заработной платы. Принципы заработной платы.
34. Механизм формирования заработной платы.
35. Правовое регулирование заработной платы на предприятии.
36. Системы оплаты труда на предприятии и их классификация.
37. Формы организации оплаты труда: сдельная и повременная.
38. Организация основной заработной платы: формы и системы.
39. Дополнительная заработная плата.
40. Поощрительные системы заработной платы.

№	<i>Показатели сформированности компетенции</i>	<i>ФОС промежуточного контроля (вопросы к экзамену)</i>
1.	31(ОПК-2, ПК-19).	1-40
2.	32(ОПК-2, ПК-19).	1-40

7.2.2 Задания для оценки умений

В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел

6.2)

7.2.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Литература

а) Основная

1. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоролюбова, 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. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / Ж.Т. Тощенко. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 423 с. — 978-5-238-01435-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>

б) Дополнительная

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М. – М.: Норма, 2006. (Гриф)
2. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: КноРус, 2008. (Гриф)
3. Егорова Е.А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2010. — 318 с. — 978-5-374-00351-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11128.html>
4. Жулина Е.Г. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : курс лекций / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Экзамен, 2009. — 151 с. — 5-377-02336-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/774.html>
5. Меньшикова О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы [Электронный ресурс] : учебное пособие и практикум / О.И. Меньшикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — 978-5-906912-67-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ЭБС IPRbooks (АйПиАрбукс) <http://www.iprbookshop.ru>
2. Библиотека электронных ресурсов исторического факультета МГУ. <http://www.hist.msu.ru/ER/index.html> -
3. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
6. Информационно-правовой портал «Гарант» www.garant.ru
7. Информационно-правовой портал «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
8. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
9. Электронно-библиотечная система (ЭБС), Издательство Юстицинформ// <http://e.lanbook.com/books/>

10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение данной учебной дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составитель): к.э.н., доцент Кожемяко С.В.

подпись

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

«Экономика и социология труда»

Для подготовки бакалавров по направлению 38.03.01 «Экономика» (профиль «Финансы и кредит»)

Цели и задачи дисциплины является овладение основными принципами и методами анализа рынка труда, занятости, их регулирования, практическими навыками организации и учета труда на предприятии.

Компетенции студента, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции: ОПК-2, ПК-19.

В результате изучения дисциплины студенты должны знать: понятия и определения труда, рынка труда, занятости, безработицы; концепции рынка труда и занятости, развиваемые в рамках основных направлений экономической мысли; круг проблем организации труда на предприятии; вопросы оплаты труда на предприятиях; теорию социального развития и социологических подходов к исследованию проблем развития предприятий;

уметь: собирать и обрабатывать данные государственной статистики по вопросам труда, занятости, безработицы, оплаты труда на предприятиях; анализировать в устной форме, а также в форме рефератов, аналитических записок, докладов ситуацию на рынке труда, в сфере занятости в экономике страны, региона, муниципального образования; анализировать ситуацию и давать рекомендации по совершенствованию организации и учета труда на предприятии; анализировать ситуацию и давать рекомендации по повышению производительности труда на предприятии; анализировать ситуацию и давать рекомендации по совершенствованию оплаты труда на предприятии; организовывать и проводить социологическое обследование в коллективе предприятия.

Содержание дисциплины: Предмет и методология курса. Основные понятия и определения. Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации. Социально-экономические проблемы безработицы.

Производительность труда, организация и нормирование труда. Персонал предприятия, движение кадров. Формы и системы оплаты труда. Социологические проблемы труда.