

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)**

**Электростальский институт (филиал)
Московского политехнического университета**

Кафедра «Гуманитарные науки и межкультурные коммуникации»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Электростальского института
(филиала) Московского политехнического
университета



_____/О.Д. Филиппова/

« 17 » июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Экономика и социология труда»

Направление подготовки
38.03.01 «Экономика»

Направленность образовательной программы
«Экономика и финансы предприятий»
(набор 2026 года)

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Электросталь, 2026 г.

Разработчик:

Ст. преподаватель



/А.В. Николина/

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Гуманитарные науки и межкультурные коммуникации»

Доцент, кандидат экономических наук



/Т.И. Покровская/

Содержание

1	Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине	4
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3	Структура и содержание дисциплины	5
3.1	Виды учебной работы и трудоемкость	5
3.2	Тематический план изучения дисциплины	5
3.3	Содержание дисциплины	6
3.4	Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий	7
3.5	Тематика курсовых проектов (курсовых работ)	7
4	Учебно-методическое и информационное обеспечение	8
4.1	Нормативные документы и ГОСТы	8
4.2	Основная литература	8
4.3	Дополнительная литература	8
4.4	Электронные образовательные ресурсы	9
4.5	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение	9
4.6	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	9
5	Материально-техническое обеспечение	9
6	Методические рекомендации	9
6.1	Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения	9
6.2	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
7	Фонд оценочных средств	11
7.1	Методы контроля и оценивания результатов обучения	11
7.2	Шкала и критерии оценивания результатов обучения	11
7.3	Оценочные средства	12

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель обучения по дисциплине «Экономика и социология труда» – сформировать у обучающихся систему знаний в части теории и практики экономики и социологии труда для дальнейшего использования теоретических и прикладных социально-экономических знаний и навыков в практической деятельности.

Задачи обучения по дисциплине «Экономика и социология труда»:

- изучение методического аппарата по организации мониторинга трудовых показателей и осуществление их всестороннего анализа;
- формирование системы знаний о сущности и механизмах социальных процессов в сфере труда;
- формирование умения разрабатывать систему управления трудом, включая систему трудового вознаграждения, соответствующую условиям современной российской экономики;
- овладение навыками обнаружения факторов, влияющих на динамику системы управления трудом в рамках стратегического управления компанией;
- освоение современных методик и навыков оценки эффективности трудовой деятельности.

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Знать: теоретические и методологические основы экономики и социологии труда, современные теории о труде, методы расчета и анализа важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, фонд оплаты труда и др.), российское законодательство в области труда и социально-трудовых отношений, современные методики оценки эффективности трудовой деятельности.

Уметь: применять методы сбора исходных данных для анализа деятельности организации и показатели по труду, решать задачи по расчету производительности труда, решать задачи по расчету заработной платы при различных системах оплаты труда, применять методики определения экономической эффективности систем премирования.

Владеть: навыками анализа социально-экономических факторов и оценки важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, фонд оплаты труда и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

Обучение по дисциплине «Экономика и социология труда» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ИОПК-4.1. Предлагает экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения, связанные с профессиональной деятельностью. ИОПК-4.2. Применяет типовые методики, нормативно-правовую базу, отраслевые и корпоративные стандарты при разработке и обосновании организационно-управленческих решений

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП, разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом ВО по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика.

Изучение дисциплины базируется на следующих дисциплинах:

- Экономическая теория
- Основы менеджмента
- Экономика предприятия
- Экономическая статистика
- Управление человеческими ресурсами
- Методы принятия управленческих решений

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин и практик

- Преддипломная практика

3 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость (по формам обучения)

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры	
			7	
1	Аудиторные занятия	20	20	
	в том числе:			
1.1	Лекции	12	12	
1.2	Семинарские/практические занятия	8	8	
1.3	Лабораторные занятия	-	-	
2	Самостоятельная работа	52	52	
	в том числе:			
2.1	подготовка к практическим занятиям (изучение лекционного материала)	20	20	
2.2	реферат	12	12	
2.3	подготовка к тестированию	20	20	
3	Промежуточная аттестация			
	Зачет/диф.зачет/экзамен	зачет	зачет	
	Итого	72	72	

3.2 Тематический план изучения дисциплины (по формам обучения)

3.2.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Всего	Трудоемкость, час				
			Аудиторная работа				Самостоя- тельная работа
			Лек- ции	Семи- нарские/ практи- ческие занятия	Лабора- торные заня- тия	Прак- тиче- ская подго- товка	
1.	Экономика труда как наука о труде Рынок труда (теория и практика)		2	1	-	-	6

2.	Доходы, уровень и качество жизни населения Социальная политика государства		2	1	-	-	6
3.	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса		2	1	-	-	7
4.	Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии		2	1	-	-	7
5.	Анализ социально-трудовых показателей		1	1	-	-	6
6.	Организация оплаты труда на предприятии		1	1	-	-	7
7.	Производительность труда		1	1	-	-	7
8.	Системы стимулирования труда на предприятии		1	1	-	-	6
	Итого	72	12	8	-	-	52

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Экономика труда как наука о труде

Предмет и задачи экономики труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками. Основные понятия и характеристики труда. Актуальные проблемы в области экономики труда. Роль методологии в изучении экономики труда.

Рынок труда (теория и практика)

Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей и сегментов рынка труда. Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Гарантии и риски поиска работы. Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.

Тема 2. Доходы, уровень и качество жизни населения

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

Социальная политика государства

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

Тема 3. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования в условиях экономического кризиса

Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерии оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений. Особенности социально-

трудовых отношений в период экономического кризиса. Разработка и реализация анти-кризисной программы по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 4. Управление и планирование трудовых ресурсов на предприятии

Механизм управления трудом на предприятии. Организация и нормирование труда. Планирование рабочего времени и численности персонала. Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.

Тема 5. Анализ социально-трудовых показателей

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

Тема 6. Организация оплаты труда на предприятии

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

Тема 7. Производительность труда

Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 8. Системы стимулирования труда на предприятии

Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Дополнительное поощрение работников в современных условиях. Компенсационные выплаты работникам. Система гарантий и компенсаций. Методика определения экономической эффективности систем премирования.

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1 Семинарские/практические занятия

Тема 1. Задания для анализа актуальных проблем в области экономики труда

Решение задач по формированию спроса и предложения на рынке труда

Тема 2. Решение задач по расчету денежных доходов населения

Решение задач по расчету размера пенсий российским гражданам

Тема 3. Задания для анализа моделей социально-трудовых отношений

Тема 4. Решение задач по расчету производительности труда

Тема 5. Задания для анализа использования фонда заработной платы

Тема 6. Решение задач по расчету заработной платы при различных системах оплаты труда

Тема 7. Задания для анализа методов измерения производительности труда

Тема 8. Задания для анализа методики определения экономической эффективности систем премирования

3.4.2 Лабораторные занятия

Не предусмотрены учебным планом

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрены учебным планом

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. №954

4.2 Основная литература

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582840>
2. Воловская, Н. М. Социология труда : учебное пособие / Н. М. Воловская. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 179 с. — ISBN 978-5-4497-1194-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108252.html>
3. Складаревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Складаревская. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-394-03526-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111018.html>

4.3 Дополнительная литература

1. Сафонова, Л. А. Экономика предприятия : учебное пособие для СПО / Л. А. Сафонова, Т. М. Левченко. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106644.html>
2. Экономика : учебное пособие / Р. А. Галиахметов, Н. Г. Соколова, Э. Н. Тихонова [и др.] ; под редакцией Р. А. Галиахметова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 370 с. — ISBN 978-5-4497-0762-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99375.html>
3. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108244.html>
4. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>
5. Экономика и организация труда : учебное пособие / Е. А. Кипервар, А. Е. Мрачковский, Е. В. Яковлева, А. И. Чумаков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2020. — 124 с. — ISBN 978-5-8149-2998-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115460.html>
6. Плюснина, Л. К. Социология занятости : учебное пособие / Л. К. Плюснина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 150 с. — ISBN 978-5-4497-1181-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108249.html>

4.4 Электронные образовательные ресурсы

1. Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)
2. Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)
3. Образовательная платформа ЮРАЙТ (www.urait.ru)
4. ЭБС «IPR SMART» (<https://www.iprbookshop.ru/>)
5. Электронно-библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>)

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система Windows 7 DreamSpark № 9d0e9d49-31d1-494a-b303-612508131616
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013 (или ниже) – Microsoft Open License. Лицензия № 61984042
3. Microsoft Project 2013 Stadart 32- bit/x64 Russian.
4. Антивирусное ПО Avast (бесплатная версия)

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. КонсультантПлюс : справочно-правовая система : сайт / Москва, 1997–2026.
URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Федеральная служба государственной статистики: сайт / Москва, 1999–2026.
URL: <https://rosstat.gov.ru/>
3. <http://www.aup.ru/library/> Электронная библиотека экономической и деловой литературы
4. <http://www.mevriz.ru/> Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»
5. <http://www.mba-journal.ru/archive/> Сайт специализированного научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование»
6. <https://rjm.spbu.ru/> Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»

5 Материально-техническое обеспечение

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория лекционного типа № 1501, учебно-лабораторный корпус,	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)
Учебная аудитория для занятий семинарского типа № 1401, учебно-лабораторный корпус,	Комплект мебели, переносной мультимедийный комплекс (проекционный экран, проектор, ноутбук)

6 Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Экономика и социология труда» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана.

На первом занятии по учебной дисциплине необходимо ознакомить студентов с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до студентов требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться

с новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия. Определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции. Уточнить план проведения семинарского занятия по теме лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Желательно дать студентам краткую аннотацию основных первоисточников. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категорийный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами.

При подготовке к практическому занятию преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов по актуальным вопросам обсуждаемой темы. В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Подробное содержание отдельных тем дисциплины рассматривается в п.3.3 рабочей программы. Примерные варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы. Перечень основной и дополнительной литературы, баз данных и информационных справочных систем, необходимых в ходе преподавания дисциплины, приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Формы текущего контроля – активность работы на практических занятиях, тестирование. Формой промежуточного контроля по дисциплине является экзамен, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины. Посещение лекционных занятий является обязательным. Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом. Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение вопросов по темам, решение задач.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным. Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа выполнения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы. Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждой темы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине и критерии оценки ответа обучающегося приведены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

7 Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

1. текущий контроль: решение задач на практических занятиях, проведение тестирования;
2. промежуточный контроль: зачет.

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

7.2.1. Критерии оценки ответа на зачете

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дан-

ной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент допускает значительные ошибки. Проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей. Студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации

7.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

«5» (отлично): выполнены все задания, предусмотренные планом практических занятий, обучающийся четко и без ошибок ответил на все вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все задания, предусмотренные планом практических занятий, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все задания, предусмотренные планом практических занятий, с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные планом практических занятий; студент ответил на вопросы с ошибками или не ответил на вопросы.

7.2.3. Критерии оценки результатов тестирования

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста. Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно».

7.3 Оценочные средства

7.3.1 Текущий контроль

Примерные задачи для решения на практических занятиях
(формирование компетенций ОПК-4)

1. Найдите уровень безработицы в областях А и Б, если: производительность на

одного работающего в области А выше на 3%, чем в области Б, а на душу населения – ниже на 5%; безработица в области Б выше в 1,5 раза, чем в области А; доля экономически активного населения в области А составляет 60%, а в области Б – 68%.

2. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 60 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 3 чел., уволен за нарушение трудовой дисциплины 1 чел., ушли на пенсию 2 чел., поступили в высшее учебное заведение 4 чел., призваны в Вооруженные Силы 2 чел., переведены в другие филиалы предприятия 7 чел. Определите коэффициенты: по увольнению и текучести кадров.

3. Среднесписочная численность работающих на предприятии за отчетный год составила 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400 чел., служащих – 600 чел. За отчетный год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих – 760 чел., служащих – 40 чел. За этот же период уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850 чел., служащих – 50 чел. Определите оборот кадров по приему и выбытию, общий оборот кадров и коэффициент постоянства кадров.

4. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 18000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120 % - в 1,4 раза. Определите величину полного заработка рабочего.

5. В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 млн. руб. до 13 млн. руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 126 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %. Определите, какими должны быть прирост производительности труда и абсолютный уровень плановой выработки в этих условиях.

6. Плановая численность работающих – 1000 человек, в том числе основных рабочих – 500 чел., вспомогательных – 260 чел. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, вспомогательных – 280 чел. Объем товарной продукции по плану – 200 млн. руб., фактически – 220 млн. руб. Определите выполнение плана по производительности труда и резервы ее роста.

7. На предприятии проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату. Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных: 1) среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в цехе 400 тыс. руб.; 2) с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25 %.

8. В процессе составления перспективных планов было решено увеличить объем производства на предприятии на 50 %, повысить производительность труда промышленно-производственного персонала на 45 %. Существует тенденция повышения удельного веса занятых специалистов с 15 до 20 % за год. На начало планируемого периода на предприятии было занято 150 специалистов. Определить, сколько потребуется принять на работу новых специалистов, если их естественная убыль составляет 3 % в год?

9. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 102 рубля. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания. Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.

10. Месячная тарифная ставка работника 18000 руб., выполнение норм 116%. Рассчитать сумму заработной платы по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если за каждый 1 % перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 1,5% сдельного заработка.

11. Рассчитать сдельную расценку и заработок рабочего-сдельщика, если норма времени 0,7 нормо-ч., часовая ставка 78 руб., объем выполненных работ 300 шт.

12. Рабочий-сдельщик отработал 22 смены по 8 часов и выполнил нормы выработки на 116 %. Часовая ставка по разряду выполняемой работы 112 руб., премия - 25% сдельного заработка. Рассчитать общую сумму заработной платы за месяц.

13. Рассчитать рост производительности труда и изменение численности персонала, если исходная численность 1860 чел., трудоемкость продукции снижается на 10%, а объем производства возрастает на 7%. 28. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если базовая численность работников 1700 чел., объем производства планирует повысить на 4 % и относительно высвободить 132 чел.

14. Рассчитать возможный рост производительности труда, если технологическая трудоемкость снизится на 6%, потери рабочего времени сократятся на 3%, а численность основных рабочих в общей численности персонала возрастет с 51% до 52,5%.

15. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если за счет организационно-технических факторов она возрастает на 8 %, и одновременно улучшается структура промышленно-производственного персонала: доля основных рабочих возрастает с 51 % до 52,5 %.

Примерные тестовые задания

(формирование компетенций ОПК-4)

Выберите один правильный ответ.

1. Через какое основное понятие раскрывается категория «содержание труда»?

- 1) Трудовые умения и навыки;
- 2) трудовая функция;
- 3) затраты труда;
- 4) оплата труда.

2. Каков наиболее значимый признак, отличающий простой труд от сложного труда?

- 1) Физическая легкость или тяжесть работы;
- 2) повторяемость или разнообразие операций;
- 3) сочетание затрат умственной и физической энергии;
- 4) время, затрачиваемое на подготовку.

3. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

- 1) гибкость
- 2) ориентация на внешний рынок труда
- 3) ориентация на внутренний рынок труда
- 4) сегментация
- 5) снижение объемов скрытого рынка труда

4. Механизм рынка труда включает:

- 1) спрос и предложение труда
- 2) цена труда
- 3) конкуренция
- 4) все ответы верны

5. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- 1) сезонная
- 2) структурная
- 3) фрикционная
- 4) циклическая

6. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- 1) скрытая безработица

- 2) безработные
- 3) неучтённая безработица
- 4) явная безработица
- 5) скрываемая безработица

7. Что понимается под термином «социология труда»?

- 1) Самостоятельное научное направление;
- 2) некоторая совокупность теории и практики;
- 3) отраслевая социологическая наука;
- 4) социологическая теория.

8. Социальные процессы, изучаемые социологией труда, это:

- 1) Изменение вещества природы в целесообразную форму;
- 2) изменение социального статуса человека в процессе труда;
- 3) изменение состояний трудовых групп, коллективов, отдельных работников;
- 4) изменение форм трудового поведения.

9. С чьим именем связывается авторство концепции «человеческих отношений»?

- 1) Ф. Тейлором; 2) Г. Фордом; 3) Э. Мэйо; 4) А. Файолем.

10. Что означает понятие «работник» в социологии труда?

- 1) Часть персонала организации;
- 2) член трудового коллектива;
- 3) социальная роль;
- 4) позиция, занимаемая человеком.

11. Трудовая социализация – это:

- 1) процесс, завершающийся приобретением профессиональных знаний, умений и навыков;
- 2) процесс, заканчивающийся вступлением в организацию;
- 3) процесс, завершающийся адаптацией к профессиональной роли и организации;
- 4) непрерывный процесс, не имеющий завершения.

12. Ниже перечислены этапы подготовки к трудовой деятельности. Какой из этих этапов социализации является заключительным?

- 1) Профессиональная ориентация;
- 2) профессиональная специализация;
- 3) профессиональное обучение;
- 4) выбор профессии.

13. Что выражает понятие «трудовая функция»?

- 1) Умение человека выполнять какую-то работу;
- 2) затраты трудовых усилий;
- 3) совокупность технологических требований производства;
- 4) требования к квалификации работника.

14. Какое из приведенных ниже суждений наилучшим образом определяет понятие трудовой адаптации?

- 1) Пассивное приспособление к требованиям организации;
- 2) быстрое и активное включение в жизнь организации;
- 3) единство пассивных и активных форм приспособления к трудовой среде;
- 4) приспособление трудовой среды к требованиям и ожиданиям работника.

15. Какой вид адаптации оказывается наиболее сложным для выпускника вуза?

- 1) Организационная адаптация;
- 2) профессиональная адаптация;
- 3) социально-психологическая адаптация;
- 4) личностная (самоадаптация).

16. К какому виду трудовой мобильности можно отнести текучесть кадров?

- 1) Естественное движение;
- 2) социальное движение;

- 3) территориальное движение;
- 4) экономическое (производственное) движение.

17. Повышение квалификационного разряда, класса, уровня относится к понятию трудовой мобильности?

- 1) Относится; 2) не относится; 3) когда как.

18. Кем регулируются процессы трудовой мобильности?

- 1) Государственными органами;
- 2) различными организациями;
- 3) социальными институтами;
- 4) осуществляются на уровне самоорганизации.

19. Какие стимулы чаще всего используются в практике регулирования трудового поведения?

- 1) Денежные;
- 2) материальные;
- 3) организационные (статусные);
- 4) символическими (моральные).

20. Какие группы людей не включаются в категорию экономически активного населения?

- 1) Занятые в домашнем хозяйстве;
- 2) студенты;
- 3) пенсионеры;
- 4) безработные.

21. Какой вариант занятости является оптимальным в условиях рыночной экономики?

- 1) Полная занятость;
- 2) частичная занятость;
- 3) неполная занятость;
- 4) сверхзанятость.

22. Существуют безработицы естественная и вынужденная. Какую безработицу можно отнести к вынужденной?

- 1) Циклическую; 2) структурную; 3) фрикционную; 4) институциональную.

23. Существуют пассивные и активные формы социальной защиты работников. Какую из этих форм можно отнести к активной?

- 1) Разовая материальная помощь;
- 2) предоставление кредита;
- 3) обучение новой профессии;
- 4) выдача пособий, льгот.

24. Какой орган на предприятии официально осуществляет функции социальной защиты работников?

- 1) Социальная служба;
- 2) администрация предприятия;
- 3) профсоюзный комитет;
- 4) уполномоченный орган рабочего самоуправления.

25. Через какой механизм наиболее эффективно защищаются интересы работников на конкретном предприятии (в организации)?

- 1) Законы о труде (Трудовой кодекс и др.);
- 2) двух и трехсторонние соглашения;
- 3) трудовые договора (контракты);
- 4) коллективные договора.

26. Выберите методы, используя которые на предприятиях определяют плановую численность персонала:

- 1) планирование соотношения численности основных и вспомогательных рабочих;

- 2) укрупненное планирование;
- 3) детальное планирование;
- 4) оперативное планирование;
- 5) стратегическое планирование

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

- 1) полная трудоемкость
- 2) производственная трудоемкость
- 3) трудоемкость управления производством
- 4) суммарный фонд затрат

28. Что относится к потерям рабочего времени?

- 1) целодневные потери рабочего времени;
- 2) внутрисменные потери рабочего времени;
- 3) непроизводительные затраты;
- 4) праздничные дни.

29. Основные показатели, характеризующие использование труда на предприятии:

- 1) использование рабочей силы;
- 2) использование рабочего времени;
- 3) производительность труда;
- 4) относительные показатели расходов на заработную плату;
- 5) структурные характеристики персонала предприятия.

30. Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности:

- 1) процесса труда
- 2) использования основных фондов
- 3) трудовых ресурсов +

31. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:

- 1) да + 2) нет 3) крайне редко

32. На производительность труда непосредственно влияет(ют):

- 1) состояние основных средств
- 2) технологии производства или процессов
- 3) оба варианта верны +
- 4) нет верного ответа

33. Определить рост производительности труда в зависимости от сокращения потерь от брака, при условии, что процент брака в 2024 году составил 4,0 %, а в 2025 году запланирован на уровне 3% в (%):

- 1) 1,04 + 2) 0,5 3) 1,3

34. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.:

- 1) 3,3 2) 3,8 + 3) 4

35. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:

- 1) производительность +
- 2) рентабельность
- 3) эффективность

36. В сдельную форму оплаты труда не входит:

- 1) прямая сдельная 2) контрактная + 3) сдельно-премиальная

37. Что такое тарифная ставка:

- 1) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов +
- 2) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени

3) совокупность тарифных коэффициентов

38. Заработная плата выплачивается не реже чем:

1) каждую неделю 2) каждый месяц 3) каждые полмесяца +

39. Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание премирования с(со) ... системой оплаты труда:

1) тарифной 2) бригадной 3) простой повременной +

40. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

1) компенсационные выплаты

2) репродукционные выплаты

3) стимулирующие выплаты +

7.3.2 Промежуточная аттестация

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Экономика и социология труда» (формирование компетенций ОПК-4)

1. Трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал: содержание понятий. Баланс трудовых ресурсов.
2. Занятость: виды, формы, основные тенденции. Активная и пассивная политика занятости.
3. Безработица: виды, формы, основные показатели, социально-экономические последствия.
4. Рынок труда: сущность, элементы, функции.
5. Качество рабочей силы. Общий и специфический человеческий капитал.
6. Концепции эффективности труда.
7. Доходы населения: понятие, виды, измерение, регулирование.
8. Государственное регулирование доходов населения.
9. Причины различий в заработной плате.
10. Особенности отраслевых, региональных, профессиональных и тендерных различий в заработной плате в российской экономике.
11. Персонал организации: состав и структура. Задачи и стадии планирования кадрового состава организации.
12. Основные методы определения численности персонала. Трудоемкость продукции и нормирование труда, как базовые элементы определения численности.
- 13.оборот, текучесть, внутриорганизационная мобильность кадров. Трудовая карьера.
14. Формирование кадрового состава. Определение дополнительной потребности в кадрах, варианты обеспечения, критерии выбора.
15. Баланс рабочего времени: структура, назначение.
16. Производственная адаптация работников: структура, факторы, показатели, экономические и социальные последствия.
17. Добровольная текучесть: факторы, социально-экономические последствия.
18. Стимулирование труда.
19. Заработная плата и оплата труда: сущность, функции, структура.
20. Организация заработной платы: задачи, принципы, основные элементы.
21. Тарифная система: основные элементы, функции. Определение средних (ставок, коэффициентов, разрядов).
22. Создание тарифной сетки на предприятии: основные этапы.
23. Формы и системы оплаты труда: функции, классификация, критерии выбора, тенденции.
24. Повременные системы оплаты труда. Сильные и слабые стороны.
25. Сдельные системы оплаты труда. Сильные и слабые стороны.
26. Обоснование и основные элементы премиальных систем.

27. Планирование и распределение фонда оплаты труда в организации: методы, порядок.
28. Потребности, мотивы, стимулы: содержание и смысл понятий. Первоначальные теории мотивации
29. Принципы государственного установления минимума заработной платы.
30. Государственное и договорное регулирование оплаты труда.
31. Формы и системы оплаты труда: опыт, тенденции развития.
32. Коллективные системы оплаты труда: опыт, перспективы развития.
33. Оплата труда и производительность.
34. Производительность труда: сущность, необходимость измерения и оценки.
35. Измерение производительности труда: необходимость, проблемы, последствия, опыт зарубежных компаний.
36. Методы измерения производительности труда служащих.
37. Факторы и резервы роста производительности труда: приоритетные направления на отечественных предприятиях.
38. Методы измерения разницы в распределении доходов и заработной платы.
39. Профсоюзы и рынок труда.
40. Национальные модели регулирования трудовых отношений.