

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

**Управление бизнесом, Управление производством
для очной, очно-заочной форм обучения**

Москва, 2021

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Экономика и организация труда» является формирование у студентов знаний и представлений о методологических основах Экономики и организации труда на основе объединения макро- и микро- экономических организационных и социологических подходов, экономического и организационного взгляда на труд, управление персоналом. Для того чтобы бакалавр менеджмента был готов к профессиональной организационно-управленческой, экономической, социально-психологической и проектной деятельности в сфере труда и трудовых отношений, необходимо дать студентам методологию и методики, позволяющие гибко получать данные о социально-экономической сфере, анализировать их, принимать адекватные управленческие решения. Курс «Экономика и организация труда» призван дать возможность студентам разобраться в реальном состоянии трудовых и управленческих отношений и экономического поведения; определить, какие модели управления и трудовых отношений применимы в современных условиях.

Основными задачами изучения дисциплины «Экономика и организация труда» являются:

- Освоение навыков расчета и анализа количественных характеристик трудовых ресурсов: показателей численности, состава и движения населения;
- Определение статуса занятости для трудовых ресурсов, участвующих в общественно-полезной деятельности, анализ уровня занятости и уровня безработицы;
- Определение необходимых изменений в кадровой политике предприятия в зависимости от ситуации на рынке труда;
- Освоение навыков анализа и проектирования схем разделения и кооперации труда на предприятии и в структурных подразделениях;
- Осознание учащимся значимости научных подходов к рациональному использованию трудовых ресурсов предприятия и экономики в целом;
- Понимание учащимся важности соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;
- Умение выявлять проблемы в обеспечении персоналом организации, планировать мероприятия по реализации и развитию трудового потенциала коллектива;
- Умение рассчитывать трудовые показатели предприятия (организации), понимать их взаимосвязь и умение анализировать и применять в целях оценки деятельности персонала и диагностики системы управления персоналом предприятия (организации), трудового аудита;
- Понимание расчета среднедушевого дохода и степень достатка семьи; умение определять долю различных затрат в расходах домохозяйства, понимать методику расчета прожиточного минимума. Умение оценивать по данным статистики условия, влияющие на стратегии и политику управления персоналом;
- Понимание методов нормирования труда и измерения рабочего времени. Освоение расчета трудоемкости производственной программы;
- Освоение расчетов по определению потребности в персонале по категориям, умение составлять баланс рабочего времени, анализировать использование времени по структуре фонда рабочего времени;
- Умение пользоваться нормативной и справочной литературой: классификаторами профессий, квалификационными справочниками и материалами по нормированию труда;
- Освоение научных подходов к выбору системы поощрения персонала, соответствующей стратегическим задачам управления персоналом;
- Освоения укрупненных и детальных методов планирования фонда оплаты труда;
- Владение навыками планирования бюджета расходов на персонал и контроля его реализации.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Экономика и организация труда» относится к к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1.В.ДВ.11.01 учебного плана

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
1.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).	Организационное поведение, Деловые коммуникации, Управление человеческими ресурсами, Введение в специальность, Основы риторики и коммуникаций, Лидерство, Командообразование, Кросс-культурный менеджмент, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управление талантами.	Развитие эмоционального интеллекта, Управление государственными и муниципальными организациями, Стили и методы делового этикета, Социальное предпринимательство, Событийный менеджмент, Преддипломная практика,
2.	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10).	Финансовый менеджмент, Микроэкономика, Макроэкономика, Экономика предприятия, Инновационный менеджмент, Бережливое производство,	Управление малым бизнесом, Антикризисный менеджмент, Управление инвестициями, Управление продуктовым портфелем компании, Методы и системы материального и морального стимулирования, Рынок труда, Преддипломная практика
3.	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1)	Теория управления, Теория организации, Маркетинг, Финансовый менеджмент, Стратегический менеджмент, Курсовой проект по дисциплине Теория организации, Микроэкономика, Макроэкономика, Экономика предприятия, Мировая экономика, Инновационный	Курсовой проект по дисциплине Экономика и организация труда, Антикризисный менеджмент, Основы оценки бизнеса, Управление продуктовым портфелем компании, Управление государственными и муниципальными организациями, Методы

		менеджмент, Менеджмент в распределенных организациях Ознакомительная практика, Организационно-управленческая	имплементации стратегии компании, Управление разработкой нового продукта компании, Менеджмент в образовании, практика, Преддипломная практика
--	--	---	---

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у студента следующих компетенций:

- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);
- - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1);

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- концептуальные основы различных форм организации труда, эволюцию взглядов на человеческий потенциал;
- понятие производительности (продуктивности) труда; систему критериев, характеризующих эффективность и качество труда, влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства; виды проявления роста производительности труда в организации, основные показатели производительности труда (выработка и трудоемкость); сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный;
- понятия фонда рабочего времени (номинального, реального), трудоемкость производственной программы, явочная и списочная численность, показатели движения кадров, текучести кадров;
- статьи и источники бюджета затрат на персонал, понимать принципы планированию бюджета на персонал;
- методы экономического факторного анализа (общеэкономические, статистические, математические) применительно к трудовым показателям;
- социально-психологические методы формирования коллектива, инструменты изучения отношений в малых группах (социометрия);
- понятия человеческий фактор, понятие и виды инвестиций в человеческий капитал, понимать важность различных направлений развития персонала;
- формы, этапы проведения аудита (их сущность и задачи); функции и виды контроллинга персонала (стратегический и оперативный).

Уметь:

- понимать причины и следствия управленческих решений в сфере труда, принимать на себя ответственность;
- выявлять факторы, влияющие на уровень производительности труда (материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические);

резервы роста производительности и эффективности труда по характеры используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), по характеру и направлению воздействия (по группам используемых ресурсов);

- определять различные виды трудоемкости (технологической, обслуживания, производственной, управления, полной, фактической, плановой, нормативной); пользоваться справочной литературой (квалификационными справочниками, сборниками нормативов, статистическими данными организации);
- воздействовать на других людей и работать в команде;
- анализировать бюджет затрат на персонал постатейно и в целом с учетом их соответствия кадровым стратегиям;
- определять факторы, влияющие на реализацию функций управления персоналом, анализировать возможные изменения во внешней и внутренней среде организации;
- анализировать динамику производительности труда, использования рабочего времени, показателей движения кадров, анализировать выполнения плановых заданий по трудовым показателям, проводить сравнительный анализ и анализ зависимостей;
- анализировать основные источники информации, используемые при проведении аудита в трудовой сфере (включая социально-трудовые отношения): законы и инструкции; трудовые показатели; результаты анкетирования и интервьюирования работников.

Владеть:

- навыками критического анализа конкретных проблем в сфере труда. Уметь различать различные принципы управления персоналом;
- методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений;
- основными методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом в различных условиях (в диапазоне от программ улучшения качества трудовой жизни до стратегии сокращения штатов и зависимости от источников финансирования);
- навыками контроля исполнения бюджета затрат на персонал;
- навыками управления производительностью труда в организации (комплексный подход, концепция качества и производительность); навыками оценки влияния на производительность факторов внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности) и факторов внутренней среды организации; навыками планирования и осуществления коммуникаций в деле обеспечения производительности;
- навыками расчета потребности в персонале методом трудоемкости, по нормативам, методом Розенкранца (для служащих);
- основными навыками оценки:
 - трудоемкости производственной программы;
 - напряженности норм труда на основе их аттестации;
 - состояния нормирования труда рабочих и служащих;
 - качества действующих норм труда;
 - расходования фонда оплаты труда;
 - использования квалификации кадров на предприятии;
 - систем стимулирования труда работающих, использования рабочего времени на предприятии;
 - обеспеченности предприятия рабочей силой и резервов ее экономии;
 - состояния дисциплины труда на предприятии, движения и текучести кадров на предприятии, социально-экономических факторов роста производительности труда;

- подготовки и повышения квалификации кадров, высвобождения и перераспределения кадров на предприятии;
- инструментами увеличения сплоченности трудового коллектива (анализ тренингов team building, определения психологических ролей в команде);
- навыками анализа трудовых показателей при проведении аудита и оценки эффективности аудиторской проверки; навыками планирования аудита в сфере труда; навыками преобразования кадровых целей и стратегий в конкретные задачи в рамках контроллинга персонала.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		D	E	F	G
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
<i>Лекции</i>	9	9			
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	27	27			
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	-				
Самостоятельная работа (всего)	72	72			
Общая трудоемкость час	108	108			
зач. ед.	3	3			

Объем дисциплины и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		1	...	8	9	10
Аудиторные занятия (всего)	30					3
В том числе:						
<i>Лекции</i>	10					1
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>						
<i>Семинары (С)</i>	20					2
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	--					
Самостоятельная работа (всего)	78					
Общая трудоемкость час	108					
зач. ед.	3					

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Методологические проблемы экономики и организации труда	Тема 1. Предмет, основные понятия и концепции Экономики и организации труда.
		Тема 2. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства. Содержание и характер труда.
2.	Раздел 2. Экономика труда	Тема 3. Рынок труд и трудовой потенциал общества.
		Тема 4. Проблемы занятости и безработицы.
		Тема 5. Организация труда: эволюция взглядов и направления работы по организационному обеспечению трудовых процессов
		Тема 6. Нормирование труда. Производительность труда, факторы и резервы её роста.
		Тема 7. Условия труда.
		Тема 8. Безопасность и охрана труда.
		Тема 9. Политика доходов и заработной платы на предприятии. Основы организации оплаты труда персонала.
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	Тема 10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
		Тема 11. Трудовой коллектив. Социальное регулирование в трудовых коллективах.
		Тема 12. Планирование численности персонала
		Тема 13. Трудовая адаптация, групповая динамика
		Тема 14. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства.
		Тема 15. Конфликты в трудовом коллективе.
		Тема 16. Организация и методы социологического исследования в трудовом коллективе.
		Тема 17. Планирование социального развития организации

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Тема 1. Предмет, основные понятия и концепции Экономики и организации труда

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики труда в условиях социально ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения "Экономики труда". Специфика экономического подхода к изучению труда. Задачи дисциплины "Экономика труда". Объект и предмет изучения "Социологии труда". Специфика социального подхода к изучению труда. Задачи дисциплины "Социология труда".

Содержание дисциплины "Экономика и организация труда". Место дисциплины в системе подготовки специалистов по менеджменту, его взаимосвязь с другими дисциплинами специализации "Управление персоналом". Система наук о труде как самостоятельной научной дисциплины. Основные современные концепции Экономики и организации труда

Тема 2. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.

Понятие и сущность экономической категории труд. Социальная и психофизиологическая характеристика труда. Содержание и характер труда.

Элементы процесса труда: предметы и средства труда, человек, как носитель производственной функции, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Выделение предпринимательской деятельности как самостоятельного фактора производства.

Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.

Функции труда как социального явления: экономическая, социально-структурирующая, стратификационная, культурно-воспроизводственная, личностно-смысловая, ценностно-развивающая.

Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Соотношение видов труда.

Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления: сохранение и развитие личности работника (повышение содержательности труда), изменение основных форм понуждения к труду, развитие "производственной демократии", развитие форм компенсации за труд, гарантии занятости, безопасность труда, санитарно-гигиенические условия труда, целенаправленное изменение отношения к труду. Понятие трудоемкости. Редукция труда.

Методологические и содержательные проблемы отчуждения труда. Классики социологии об отчуждении, попытки преодолеть отчуждение труда.

Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда. Методы управления трудом в обществе. Государственные органы управления трудом.

РАЗДЕЛ 2. ЭКОНОМИКА ТРУДА

Тема 3. Рынок труд и трудовой потенциал общества.

Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Составляющие элементы трудового потенциала работника: психофизиологический потенциал, квалификационный потенциал, личностный потенциал. Трудовой потенциал предпринимательства в России. Понятие человеческого капитала.

Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации.

Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Рабочая сила. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Измерение трудовых

ресурсов. Демографические, профессионально-квалификационные, социальные параметры населения и трудовых ресурсов России.

Рынок труда и его сущность. Механизм функционирования рынка труда (крест «Маршалла»). Виды рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда. Модели рынка труда (конкурентный рынок, монополия, рынок труда с учетом действия профсоюза).

Основные теории рынка труда (классические, неоклассические, кейнсианская и монетаристская).

Тема 4. Проблемы занятости и безработицы.

Специфика российского рынка труда, основные тенденции, характеристики, перспективы.

Социально-экономическая сущность занятости. Сравнение динамики занятости и ВВП. Классификации занятости. Показатели занятости. Неполная занятость и вторичная занятость как особенности российской занятости. Перспективы и проблемы занятости предпринимательством в России.

Безработица и факторы, ее определяющие. Уровень безработицы. Виды безработицы (фрикционная, структурная, циклическая, экономическая, институциональная). Скрытая безработица. Государственное регулирование занятости. Закон РФ «О занятости».

Тема 5. Организация труда: эволюция взглядов и направления работы по организационному обеспечению трудовых процессов

Сущность понятия "организация труда". Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда. Роль организации труда в предпринимательстве.

Организация рабочего места: сущность, цели. Психофизиологические, эргономические и эстетические требования к организации рабочих мест.

Структура трудового процесса и трудовой операции: трудовое движение, трудовое действие, трудовой прием, комплекс приемов. Сущность и содержание рационализации трудовых процессов: анализ и разработка всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способа владения инструментом и управления машинами и механизмами. Проектирование рациональных методов и приемов труда.

Основные этапы развития научных знаний в области организации труда. Формирование школы "научной организации труда" Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо. Роль в развитии экономики труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, С.Г. Струмилина и др.

Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности научной организации.

Тема 6. Нормирование труда. Производительность труда, факторы и резервы её роста.

Нормирование труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждой отдельной организации. Сущность понятия "нормирование труда". Измерение труда как основа нормирования труда. Методы измерения труда (фотография рабочего времени, хронометраж, метод моментальных наблюдений).

Классификация затрат рабочего времени и ее использование для измерения труда. Обоснование норм труда. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированное задание. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени.

Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.

Современные тенденции в нормировании труда: микроэлементное нормирование.

Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Критерий оптимальности варианта норм труда. Методы нормирования: аналитический и суммарный. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

Понятие производительности (продуктивности) труда. Система критериев, характеризующих эффективность и качество труда. Показатель производительности труда как основной и обобщающий критерий его эффективности.

Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Виды проявления роста производительности труда в организации. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостный. Понятие трудоемкости. Структура трудоемкости: технологическая, обслуживания, производственная, управления, полная. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические. Резервы и факторы роста производительности и эффективности труда: сущность, классификация. Основные классификационные признаки: характер используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), характер и направление воздействия (по группам используемых ресурсов).

Управление производительностью труда в организации: комплексный подход. Концепция качества и производительность. Производительность и взаимозависимость организаций. Факторы внешней среды (энергоёмкость, экономические циклы, налоги, рост сферы услуг, характер собственности). Факторы внутренней среды организации и производительность. Планирование и коммуникации в деле обеспечения производительности.

Тема 7. Условия труда.

Понятие "условия труда". Классификация условий труда: производственные (общие, технические, безопасности), санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.

Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда. Профессиональные риски. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки.

Классификация видов труда по условиям и тяжести. Вредные и опасные производственные факторы. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

Тема 8. Безопасность и охрана труда.

Цели, функции и основные направления охраны труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Причины возникновения несчастных случаев и их предотвращение. Мероприятия техники безопасности. Инструктаж и обучение правилам техники безопасности. Средства защиты работников от вредных и опасных

производственных факторов. Контроль за состоянием охраны труда на предприятии. Планирование мероприятий по охране труда.

Тема 7. Политика доходов и заработной платы на предприятии. Основы организации оплаты труда персонала.

Заработная плата как экономическое отношение между работниками и работодателями. Взаимосвязь понятий «цена труда», «стоимость рабочей силы», «заработная плата». Особенности заработной платы как экономической категории в различных моделях экономики.

Регулирование отношений по оплате труда и его значение для развития экономики. Механизм регулирования заработной платы в России.

Понятие тарифной системы, основные тарифообразующие факторы, составные части тарифной системы. Классификация работ по сложности труда. Классификация работ по условиям труда. Принцип территориального районирования. Коэффициенты редукции труда.

Тарифная система в бюджетных организациях. Особенности разработки и применения тарифных систем во внебюджетном секторе.

Формы и системы заработной платы. Сдельная форма оплаты труда: сущность, условия использования, системы. Повременная оплата труда: сущность, условия использования, системы.

Системы оплаты труда и материальная заинтересованность. Поощрительные, принудительные и гарантирующие системы оплаты труда. Проблема эффективности и интенсификации труда и выбор системы оплаты.

Простые системы оплаты труда. Индивидуальные и коллективные сдельные формы. Косвенная сдельная оплата. Аккордная оплата. Сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная формы оплаты. Критерии выбора простых систем оплаты труда. Премияльные системы. Анализ эффективности премирования. Доплаты, надбавки и единовременные вознаграждения.

Состав фонда оплаты труда: нормативные и поощрительные фонды. Планирование фондов оплаты труда.

Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление. Подетальное планирование фонда заработной платы. Распределение средств на заработную плату между подразделениями.

Издержки на рабочую силу. Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты. Место заработной платы в издержках затрат на персонал. Расходы на социальные выплаты. Расходы на содержание социальной инфраструктуры. Расходы на участие работников в прибылях и капитале. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства. Затраты на профессиональное обучение работников. Прямые и косвенные расходы на обучение. Окупаемость затрат на персонал.

Функции социальной политики (стабилизирующая, распределения ресурсов, распределения доходов). Цели и задачи социальной политики в современной России.

Уровень жизни и качество жизни. Проблемы низкооплачиваемых работников и малообеспеченных семей.

Показатели уровня жизни: общее потребление материальных благ и услуг; реальные доходы населения; реальная заработная плата рабочих и служащих; денежный доход семьи; совокупный доход.

Метод измерения уровня жизни: выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств. Виды и структура доходов, источники их формирования и направления использования.

Дифференциация доходов населения и факторы, ее определяющие, методы измерения уровня дифференциации. «Кривая Лоренца», метод децилей. Стоимость жизни. Механизмы индексации доходов. Прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет. Региональная политика в области доходов.

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА

Тема 8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Мотивация как процесс побуждения себя и других к деятельности. Основные звенья механизма мотивации. Функции мотивов (ориентирующая, смыслообразующая, опосредующая, мобилизующая, оправдательная).

Содержательные теории Абрахама Маслоу, Дэвида МакКлелланда и Фредерика Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости, теория процессуальной коррекции и модель мотивации Портера-Лоулера.

Потребности, интересы и стимулы, их взаимосвязь. Внутренние и внешние вознаграждения.

Материальное и нематериальное стимулирование как формы мотивации к труду.

Трудовая пассивность и численность группы, факторы, формирующие трудовую пассивность и методы ее сокращения (обеспечение идентификации индивидуальных вкладов, обеспечение минимально возможной численности группы и др.).

Формирование мотивационного комплекса. Соответствие работников работе: анализ работы и индивидуальных способностей. Укрупнение и повышение разнообразия работы, мотивация через карьеру.

Экономико-социологический подход к мотивации труда. Мотивационная структура: экономические интересы, принуждение и культурно-нормативные схемы.

Тема 11. Трудовой коллектив. Социальное регулирование в трудовых коллективах.

Предприятие как сложная социотехническая система, в которой взаимодействуют техническая, экономическая и социальные подсистемы.

Структура трудового коллектива, социально-экономические группы, представляющие собой объединения работников по общности значимого признака: сложности работ, общей профессии или квалификации, роли в управлении и т.п.

Тема 12. Планирование численности персонала.

Деление работников на предприятии для целей учета, анализа и планирования численности персонала категории: промышленно-производственный персонал; непромышленный персонал. Категории персонала согласно классификатору профессий и должностей.

Потребность в персонале как критерий расстановки кадров. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава кадров. Планирование численности рабочих. Трудоемкость производственной программы. Планирование бюджета рабочего времени. Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Определение численности по профессиям и уровню квалификации. Анализ численности и состава работников. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально - квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров. Анализ соответствия квалификационного уровня рабочих разряду работ. Анализ движения работников. Движение кадров, ротация и текучесть. Методы борьбы с текучестью.

Планирование численности персонала. Расчет по нормативам и расчет дополнительной потребности.

Диагностика эффективности системы управления персоналом: кадровый аудит, кадровый консалтинг и мониторинг управления персоналом.

Мониторинг сферы труда как постоянное отслеживание, контроль и регулирование социально-экономических, организационно-правовых и профессиональных факторов, влияющих на эффективность управление трудом.

Сущность и цели аудита в трудовой сфере. Предпринимательство и аудит в трудовой сфере. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

Основные источники информации, используемые при проведении аудита в трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Оценка эффективности аудиторской проверки.

Формирование трудового потенциала коллектива. Теории человеческого и социального капитала. Содержание человеческого капитала. Особенности человеческого капитала по сравнению с другими видами капитала. Представители школы человеческого капитала: Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер. Формула окупаемости затрат на человеческий капитал. Концепция «анализа трудовых ресурсов».

Тема 13. Трудовая адаптация, групповая динамика.

Понятие трудовой адаптации как социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации. Первичная и вторичная адаптация.

Виды адаптации (профессиональная, социально-психологическая, организационная, культурная, психофизиологическая).

Стадии адаптации (ознакомления, приспособления, ассимиляции, идентификации).

Факторы, влияющие на групповую сплоченность.

Индикаторы сплоченности группы.

Следствия высокой сплоченности, когда цели группы и организации согласованы друг с другом

Тема 14. Социально-трудовые отношения. Система социального партнерства.

Понятие "социальное партнерства"; необходимость его включения в систему понятий Экономики и организации труда; факторы, обусловившие это включение.

Система социального партнерства, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Взаимосвязь развития социального партнерства и институтов гражданского общества.

Согласование интересов работодателей и наемных работников. Профессиональные союзы и объединения работодателей. Предпринимательство и социальное партнерство. Роль государства в функционировании системы социального партнерства. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.

Патернализм и социальное партнерство. Солидарность, субсидиарность и отношения «господства-подчинения».

Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации. Проблемы развития социального партнерства в современной ситуации.

Смена концепций товаропроизводства. Консюмеризм как общественное движение (три основные группы организаций, защищающие права потребителей). Признанные международные права потребителей.

Тема 15. Конфликты в трудовом коллективе.

Трудовой конфликт: понятие и формы проявления. Негативные последствия трудовых конфликтов. Позитивные функции трудового конфликта. Модель конфликта Понди: латентный конфликт (источники конфликта), осознаваемый конфликт, ощущаемый конфликт, очевидный конфликт, последствия конфликта).

Приемы управления конфликтами. Управление конфликтом на личном уровне. Управление конфликтом на групповом уровне. Переговоры (распределяющие и интегративные). Стратегии интегративных переговоров.

Классификация личностных стилей разрешения конфликтов (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблем)

Тема 16. Организация и методы социологического исследования в трудовом коллективе.

Т. Парсонс о развитии общества как эволюционного процесса, включающего структурную дифференциацию и взаимодействие систем и подсистем действия. Социологический анализ Т. Парсонсом экономической подсистемы общества. Внутренняя структура экономики: производственная подсистема; организационная подсистема; подсистема капитализации и инвестирования; подсистема экономических ценностей и образцов поведения.

Сравнение социологического подхода к анализу хозяйства и подхода экономической теории.

Тема 17. Планирование социального развития организации.

Понятие и роль социального планирования для решения проблем в сфере трудовых отношений. Основные подходы к методологии и методике социального планирования. Структура и основные показатели плана социального развития организации.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Раздел 1. Методологические проблемы Экономики и организации труда	3			5	16	24
2.	Раздел 2. Экономика труда	3			12	28	44
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	3			10	28	40
	Итого	9			27	72	108

Разделы дисциплин и виды занятий (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Раздел 1. Методологические проблемы Экономики и организации труда	2			4	20	26
2.	Раздел 2. Экономика труда	5			10	33	48

3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	3			6	25	34
	Итого	10			20	78	108

6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен

7. Практические занятия (семинары)

Практические занятия (семинары) (очная форма обучения)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Раздел 1. Методологические проблемы Экономики и организации труда	Семинар 1. Предмет и основные категории Экономики и организации труда.	1
		Семинар 2. Сущность и основное содержание труда как социально-экономической категории.	1
2.	Раздел 2. Экономика труда	Семинар 3. Население и трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека	2
		Семинар 4. Рынок труда и трудовой потенциал общества. Проблемы регулирования занятости населения и безработицы.	2
		Семинар 5. Сущность и основные направления совершенствования организации труда.	2
		Семинар 6. Нормирование труда. Факторы повышения производительности труда	2
		Семинар 7. Система мотивации и стимулирования труда. Сущность, основные функции и организация оплаты труда работников	1
		Семинар 8. Условия труда. Основные направления совершенствования системы безопасности и охраны труда персонала организации.	2
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	Семинар 9. Аттестационная работа №1.	2
		Семинар 10. Трудовой коллектив предприятия.	2
		Семинар 11. Предприятие как социально-экономическая система. Человеческий и социальный капитал	2
		Семинар 12. Планирование и учет персонала. Планирование численности рабочих. Планирование	2

		бюджета рабочего времени.	
		Семинар 13. Адаптация персонала. Индикаторы сплоченности группы.	1
		Семинар 14. Управление социально-трудовыми конфликтами. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере.	1
		Семинар 15. Социальная защита, социальное страхование и пенсионное обеспечение работников	1
		Семинар 16. Аудит в трудовой сфере	1
		Семинар 17. Итоговая аттестационная работа	2
		Итого	27

Практические занятия (семинары) – очно-заочная форма обучения

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Раздел 1. Методологические проблемы Экономики и организации труда	Семинар 1. Предмет и основные категории Экономики и организации труда.	1
		Семинар 2. Сущность и основное содержание труда как социально-экономической категории.	1
2.	Раздел 2. Экономика труда	Семинар 3. Население и трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека	1
		Семинар 4. Рынок труда и трудовой потенциал общества. Проблемы регулирования занятости населения и безработицы.	2
		Семинар 5. Сущность и основные направления совершенствования организации труда.	2
		Семинар 6. Нормирование труда. Факторы повышения производительности труда	1
		Семинар 7. Система мотивации и стимулирования труда. Сущность, основные функции и организация оплаты труда работников	2
		Семинар 8. Условия труда. Основные направления совершенствования системы безопасности и охраны труда персонала организации.	1
		Семинар 9. Аттестационная работа №1.	1

3.	Раздел Социальные проблемы труда	3. Семинар 10. Трудовой коллектив предприятия.	1
		Семинар 11. Предприятие как социально-экономическая система. Человеческий и социальный капитал	1
		Семинар 12. Планирование и учет персонала. Планирование численности рабочих. Планирование бюджета рабочего времени.	1
		Семинар 13. Адаптация персонала. Индикаторы сплоченности группы.	1
		Семинар 14. Управление социально-трудовыми конфликтами. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере.	1
		Семинар 15. Социальная защита, социальное страхование и пенсионное обеспечение работников	1
		Семинар 16. Аудит в трудовой сфере	1
		Семинар 17. Итоговая аттестационная работа	1
		Итого	20

. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);
- доска;
- стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office;
- мультимедийный проектор;
- допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;
- экран (стационарный или переносной напольный).

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
27	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.
29	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.
Конф.зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

Microsoft Office, Mentor

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН

2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>
3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/>
4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: www.springerlink.com
5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>
7. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>
12. On-line доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>
13. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>
14. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php
15. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>
16. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
Поисковые системы : Яндекс (yandex.ru), Google (google.ru)

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468705> (дата обращения: 26.05.2021).

Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468864> (дата обращения: 26.05.2021).

3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699> (дата обращения: 26.05.2021).

б) дополнительная литература:

1. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда в 2 т. Том 1 : учебник для академического бакалавриата / Г. И. Беляков. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 404 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). —

2. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 96 с.
3. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2002.
4. Безгодков А.В. Очерки социального предпринимательства. – СПб: Питер, 2003.
5. Бородкин Ф.М. Социальные индикаторы. Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. – М.: Юнити-Дана, 2009.
6. Вебер М. Теория социальной и экономической организации. – М.: Прогресс, 2001.
7. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984.
8. Володин Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. – М.: Эксмо, 2012.
9. Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. – М.: Экономика, 1966.
10. Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов. Учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2010.
11. Гусов А.З. Социальные факторы модернизации российской экономики. – М.: Наука и образование. – 320 с.
12. Гусов А.З. Управление предпринимательской организацией как социально-экономической системой//Путеводитель предпринимателя. М.: АП. Наука и образование Вып. 20, 2013
13. Демократия и модернизация. К дискуссии о вызовах XXI века. / Под ред. Иноземцева В.Л. – М.: Европа, 2010.
14. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Канон +, 1996
15. Евсеев В.О. Деловые игры по формированию экономических компетенций: Учебное пособие. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2012.
16. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2011.
17. Керженцев П.М. Принципы организации: Избранные произведения. Сост. И.А. Слепов. - М.: Экономика, 1968
18. Кибанов А.Я., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010
19. Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2003
20. Кобьелл К. Мотивация в стиле ЭКШН. Восторг заразителен. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008
21. Корнейчук Б.В. Рынок труда. Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2008.
22. Кравченко А.И. История социально-экономической мысли в России. – М.: Академический проект, 2010
23. Кравченко А.И. Краткий социологический словарь. – М.: Проспект, 2010
24. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение. – М.: Наука, 2003.
25. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебное пособие – М.: Маркет ДС, 2008 (Университетская серия).
26. Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. – М.: ГУ ВШЭ, 2007

27. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 16. С. 123-125, 127-140
 28. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2010.
 29. Морено, Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. А. Боковой. — М. : Академический Проект, 2001.
 30. Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга./ Под ред. *И.М. Козиной*. М.: Лема, 2009.
 31. Рабочая книга социолога / Под ред. Г.В. Осипова. – М.: Книжный дом «Либроком», 2009.
 32. Рынок труда. Учебник. – М.: Экзамен, 2010.
 33. Рязанцев С.В. Мировой рынок труда и международная миграция. – М.: Экономика, 2010.
 34. Становление нового российского предпринимательства. – М.: Академический проект, 2004.
 35. Становление трудовых отношений в постсоветской России. – М.: Академический проект, 2004.
 36. Тезаурус социологии: Тематический словарь-справочник. – М.: Юнити-Дана, 2009.
 37. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Проспект, 2014
 38. Федосеев В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда: Учебное пособие. — 2-е изд., доп. и испр. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2013
 39. Фромм Э. Иметь или быть? - М.: Прогресс, 1998.
- г) Электронные источники:
1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН
 2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>
 3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/>?
 4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: www.springerlink.com
 5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
 6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>
 7. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>
 8. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>
 9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
 10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
 11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>
 12. Он-лайн доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>

13. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>

14. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php

15. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>

16. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам

	стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работы в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – 100 баллов, из которых:

40 баллов – рубежная и промежуточная аттестации

15 – активная работа на семинарах, выполнение заданий, в том числе домашних

20 – посещение занятий

10- реферат

15 - подготовка докладов

Порядок работы при написании доклада

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

При выборе темы следует проконсультироваться с преподавателем и ознакомиться с требованиями к докладу. После актуализации тематической проблемы следует изучить научные труды ведущих специалистов в выбранной предметной области, проанализировать существующие теории, гипотезы и результаты научных исследований. В основных положениях доклада должен быть отражен анализ, классификация и систематизация отобранного материала.

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах	
		Соответствует параметрам	Не соответствует параметрам
1	Качество доклада:		
	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;	1	0
	- четко выстроен;	1	0
	- рассказывается, но не объясняется суть работы;	0,5	0

	- зачитывается.	0,5	0
2	Использование демонстрационного материала: <ul style="list-style-type: none"> • автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; • - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	1 1 0,5 0,5	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Качество ответов на вопросы: • - отвечает на вопросы; • - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы.	1 1 0,5 0,5	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Владение научным и специальным аппаратом: • - показано владение специальным аппаратом; • - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом.	1 1 0,5 0,5	
5	<ul style="list-style-type: none"> • Четкость выводов: • - полностью характеризуют работу; • - нечетки; - имеются, но не доказаны.	1 1 0,5 0,5	
	ИТОГО	5	

Общие требования к реферату и курсовой работе по дисциплине «Экономика и организация труда»

Реферат (курсовая работа) имеет определенную композицию-структуру:

Вступление. Во вступлении обосновывается выбор темы, могут быть даны исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сообщены сведения об авторе, раскрывается проблематика выбранной темы.

Основная часть. Содержание реферируемого текста, приводятся основные тезисы, они аргументируются.

Вывод. Делается общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

Реферат имеет следующие признаки:

– содержание реферата полностью зависит от содержания реферируемых источников;

– содержит точное изложение основной информации без искажений и субъективных оценок с ссылочным указанием на источник;

– самостоятельные суждения автора требуют специального оформления (например, путем указания в тексте своего авторства или заключения в скобки указания своих инициалов после соответствующего текста)¹. Если же при подготовке реферата автор хочет выразить свои мысли, то он должен с помощью тех или иных приемов отличить их от содержания реферируемого произведения.

Реферат, как вид самостоятельной работы студента по дисциплине «История управленческой мысли», представляет собой краткое изложение в письменном виде

¹Сайт свободной энциклопедии Википедия-[Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Реферат>. (Дата обращения 14.01.16)

содержания 3-5 источников – монографий, учебных пособий, монографий, статей по избранной тематике из различных источников, в том числе – интернета.

Во введении излагается актуальность и проблемность рассматриваемой темы в отношении к современной управленческой деятельности, определяются цель, предмет, 2-3 задачи реферата.

Основная часть должна включать 2-3 раздела (подраздела, параграфа), содержание которых должно соответствовать сформулированным задачам.

Если тема реферата связана с изложением концепции какого-либо конкретного исследователя, то в реферате должна быть предусмотрена краткая биографическая справка.

Изложение материала предполагает наличие схем, таблиц, позволяющих структурировать и обобщать материал.

Обязательно наличие самостоятельных выводов, связанных со значением излагаемого содержания управленческих идей («мыслей»), теорий, концепций, исторической практики государственного, военного, политического и пр. управления для современного менеджмента.²

При выполнении работы являются обязательными ссылки на использованную литературу и информационные источники, которые помещаются в виде сносок внизу страниц.

Заключение предполагает наличие самостоятельных выводов, т.е. краткое изложение существа содержания, короткий ответ на вопросы, сформулированные в задачах введения.

В библиографию (список использованных источников и литературы) помещаются источники, ссылки на которые есть в тексте реферата.

Оформление реферата, включая титульный лист (обложку), списка использованных источников и сноску должно соответствовать требованиям, предъявляемым к курсовым и выпускным работам.

Таким образом:

–Объем реферата – не менее 15 страниц текста.

–Шрифт: 14 Times New Roman. Интервал - полуторный. Размер абзацного отступа - 5 знаков (1,25 см). Поля: левое - 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм.

–Использовать в тексте схемно-графическое и табличное изложение материала, подстраничные сноски на реферируемую и цитируемую литературу (источники). В заключении – выводы и список использованных источников.

–Проявить самостоятельность. Импортированные из Интернета рефераты будут оцениваться соответствующим образом.

Реферат должен иметь:

–Титульную страницу;

–Страницу «Содержание» с названиями разделов и указанием страниц;

–Введение, в котором обозначается актуальность, цель, задачи реферата;

–2-3 раздела (подраздела, параграфа);

–Заключение: основные выводы, кратко резюмирующие достигнутую цель;

–Список использованных источников (в т.ч. – электронных ресурсов).

К реферату подготовить презентацию – от 10 слайдов.

Критерии оценки реферата

№ п/п	Критерии оценки реферата	Баллы	
		соот	не соот
	Структура работы: введение – актуальность, проблемность, цель, предмет, задачи реферата, заключение.	2	1 0

² Кон. А.В.....Изд-во, М.: Росмэн, 2014. –С.125

	Полнота раскрытия темы в соответствии с целью и задачами. Самостоятельность формулировки замысла и выводов	2	1 0
	Библиография, информационная база – использованные источники и литература. Полнота, правильность оформления подстраничных сносок и списка использованных источников	2	1 0
	Оформление текста работы в соответствии со стандартом	2	0
	Презентация к работе (не менее 10 слайдов, отражающих существенное содержание реферата)	2	1
ИТОГО			10

Итоговая оценка за реферат формируется путем суммирования оценок по каждому из критериев. Максимально возможное количество баллов за реферат – 10 баллов.

Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их

выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (прилагается)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Экономика и организация труда» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа: [Курс: Экономика и организация труда \(rudn.ru\)](http://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9783)
<https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9783>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Д.э.н., проф. каф. менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.З.Гусов
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Д.э.н., проф. каф. менеджмента
должность, название кафедры

подпись

В.С. Ефремов
инициалы, фамилия

зав. кафедрой

менеджмента
название кафедры

подпись

В.С. Ефремов
инициалы, фамилия