

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

*Институт мировой экономики и бизнеса экономического факультета*

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)**

**Международный менеджмент**

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;
- Овладение навыками планирования бюджета расходов на персонал и контроля его реализации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Экономика и организация труда» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1.В.ДВ.07.03 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.	УК-3 – Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Введение в специальность Деловые коммуникации. Теория организации и организационное поведение Управление человеческими ресурсами Кросс-культурный менеджмент; Управление персоналом в международной компании; Управление талантами.	Лидерство в современном мире Командообразование Событийный менеджмент Управление государственными и муниципальными организациями Преддипломная практика
2.	УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Финансовый менеджмент, Микроэкономика, Макроэкономика, Основы бизнес-планирования, Бизнес-анализ, Мировая экономика и международные экономические отношения (на английском языке)	Международные коммерческие операции, Управление финансами в международном бизнесе,
3.	ОПК-1 – Способность решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	Теория управления, Теория организации и организационное поведение, Маркетинг, Финансовый менеджмент, Микроэкономика, Макроэкономика, Международные коммерческие операции, Управление персоналом в международной компании	Стратегический менеджмент, Инновационный менеджмент, Командообразование, Международный менеджмент Управление разработкой нового продукта Событийный менеджмент Управление государственными и муниципальными организациями Управление инвестициями
4	ПКО-2 – Способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях	Управление проектами, Менеджмент в цифровой экономике, Кросс-культурный менеджмент, Управление персоналом в международной компании, Управление талантами, Бережливое производство	Лидерство в современном мире, Инновационный менеджмент, Командообразование, Управление изменениями, Международный менеджмент, Организация внешнеэкономической

	организации		деятельности, Методы имплементации стратегии, Организационное проектирование, Событийный менеджмент Управление государственными и муниципальными организациями Модели управления бизнесом в цифровой экономике 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);
- Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях организации (ПКО-2)

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 характеру 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 (энергоемкость, 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   2   зачетные единицы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		...	А	В	...
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36		16		
В том числе:					
<i>Лекции</i>	9				
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	27		16		
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	-				
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	72		56		
Общая трудоемкость час	108		72		
зач. ед.	3		2		

#### 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 редукации 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. Премииальные 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 низкооплачиваемые 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				4	16	20
2.	Раздел 2. Экономика труда				8	20	28
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда				4	20	24
	Итого				16	56	72

**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	<b>Семинар 1.</b> Предмет и основные категории Экономики и организации труда. <b>Семинар 2.</b> Сущность и основное содержание труда как социально-экономической категории.	2 2
2.	Раздел 2. Экономика труда	<b>Семинар 3.</b> Население и трудовые ресурсы. Трудовой потенциал общества, организации, человека <b>Семинар 4.</b> Рынок труда и трудовой потенциал	1

		общества. Проблемы регулирования занятости населения и безработицы.	1
		<b>Семинар 5.</b> Сущность и основные направления совершенствования организации труда.	1
		<b>Семинар 6.</b> Нормирование труда. Факторы повышения производительности труда	1
		<b>Семинар 7.</b> Система мотивации и стимулирования труда. Сущность, основные функции и организация оплаты труда работников	1
		<b>Семинар 8.</b> Условия труда. Основные направления совершенствования системы безопасности и охраны труда персонала организации.	1
		<b>Семинар 9.</b> Аттестационная работа №1.	2
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	<b>Семинар 10.</b> Трудовой коллектив предприятия.	1
		<b>Семинар 11.</b> Предприятие как социально-экономическая система. Человеческий и социальный капитал	1
		<b>Семинар 12.</b> Планирование и учет персонала. Планирование численности рабочих. Планирование бюджета рабочего времени.	2
		<b>Семинар 13.</b> Адаптация персонала. Индикаторы сплоченности группы.	1
		<b>Семинар 14.</b> Управление социально-трудовыми конфликтами. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере.	1
		<b>Семинар 15.</b> Социальная защита, социальное страхование и пенсионное обеспечение работников	1
		<b>Семинар 16.</b> Аудит в трудовой сфере	1
		<b>Итого</b>	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	1. 1.	<b>Семинар 1.</b> Предмет и основные категории Экономики и организации труда. <b>Семинар 2.</b> Сущность и основное содержание труда как социально-экономической категории.	1 1
2.	Раздел 2. Экономика труда	2.	<b>Семинар 3. Население и трудовые ресурсы.</b> Трудовой потенциал общества, организации, человека <b>Семинар 4.</b> Рынок труда и трудовой потенциал общества. Проблемы регулирования занятости населения и безработицы. <b>Семинар 5.</b> Сущность и основные направления совершенствования организации труда. <b>Семинар 6.</b> Нормирование труда. Факторы повышения производительности труда <b>Семинар 7.</b> Система мотивации и стимулирования труда. Сущность, основные функции и организация оплаты труда работников <b>Семинар 8.</b> Условия труда. Основные направления совершенствования системы безопасности и охраны труда персонала организации. <b>Семинар 9.</b> Аттестационная работа №1.	1 2 2 1 2 1 1
3.	Раздел 3. Социальные проблемы труда	3.	<b>Семинар 10.</b> Трудовой коллектив предприятия. Предприятие как социально-экономическая система. Человеческий и социальный капитал <b>Семинар 11.</b> Планирование и учет персонала. Планирование численности рабочих. Планирование бюджета рабочего времени. <b>Семинар 12.</b> Адаптация персонала. Индикаторы сплоченности группы. Управление социально- трудовыми конфликтами. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере. <b>Семинар 13.</b> Социальная защита, социальное страхование и пенсионное обеспечение работников. Аудит в трудовой сфере	1 1 1 1
			<b>Итого</b>	16

#### 8. 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

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](http://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](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**

1. 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).

2. 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). — ISBN 978-5-534-04216-0 [www.biblio-online.ru/book/362779D0-D3E9-4453-9C3B-48A97CAA794C](http://www.biblio-online.ru/book/362779D0-D3E9-4453-9C3B-48A97CAA794C)
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. Безгоднов 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., Рошин 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. Боковинова. — 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.lexisnexus.com/hottopics/lnacademic/>
4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: [www.springerlink.com](http://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](http://grebennikon.ru/). – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. [Library PressDisplay](http://library.pressdisplay.com) – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. [Polpred.com](http://www.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](https://www.swetswise.com). – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>
13. Журналы [University of Chicago Press Journals](http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet): 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](http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php)
15. Электронная библиотека литературы по истории России [BIBLIOPHIKA](http://www.bibliophika.ru/) – 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 работа 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; - четко выстроен; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается.	1	0
		1	0
		0,5	0
		0,5	0
2	Использование демонстрационного материала: <ul style="list-style-type: none"> <li>• автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;</li> <li>• - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;</li> </ul> - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество ответов на вопросы:</li> <li>• - отвечает на вопросы;</li> <li>• - не может ответить на большинство вопросов;</li> </ul> - не может четко ответить на вопросы.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Владение научным и специальным аппаратом:</li> <li>• - показано владение специальным аппаратом;</li> <li>• - использованы общенаучные и специальные термины;</li> </ul> - показано владение базовым аппаратом.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Четкость выводов:</li> <li>• - полностью характеризуют работу;</li> <li>• - нечетки;</li> </ul> - 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)<sup>1</sup>. 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 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.<sup>2</sup>

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 сносок 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;

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

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

–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
	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 5 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.

Е ("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 \(rudn.ru\)](https://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.

### **Разработчик:**

Д.э.н., проф. каф. менеджмента

должность, название кафедры

подпись

А.З.Гусов

инициалы, фамилия

### **Руководитель программы**

Д.э.н., проф.

должность, название кафедры

подпись

В.С. Ефремов

инициалы, фамилия