

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

Высшая школа промышленной политики и предпринимательства

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Культура труда»

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:
38.03.02. «Менеджмент»**

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной
образовательной программы высшего образования (ОП ВО):
«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»**

Москва, 2022

1. Цели дисциплины «Культура труда».

Основными целями освоения темы «Культура труда» являются получение представления о современной методологии этого понятия, формирование знаний в области трудового законодательства, эффективной организации труда на предприятии, эффективной оплаты труда для повышения уровня и качества жизни населения.

Основными задачами темы являются:

- Ознакомление с основными составляющими компонентами культуры труда;
- Формирование знаний в области корпоративной этики, делового этикета;
- Изучение трудового законодательства РФ;
- Формирование навыков работы с документами нормативно-правовой базы;
- Анализ и планирование уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности;
- Прогноз состояния рынка труда, современных тенденций в развитии трудовых ресурсов и занятости.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Культура труда» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-4	Способность к коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии на русском как иностранном и иностранном(ых) языке(ах) на основе владения взаимосвязанными и взаимозависимыми видами репродуктивной и продуктивной иноязычной речевой деятельности, такими как аудирование, говорение, чтение, письмо и перевод в повседневной, социокультурной, учебно-профессиональной, официально-деловой и научной сферах общения	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в академической коммуникации общения с учетом личности собеседников, их коммуникативно-речевой стратегии и тактики, степени официальности обстановки

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-5	Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Учитывает при социальном и профессиональном общении по заданной теме историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения
ПК-3	Способность управлять структурными подразделениями организаций, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-3.4. Осуществляет руководство подготовкой проектов текущих планов структурных подразделений промышленной организации по всем видам деятельности в соответствии с заказами потребителей продукции, работ (услуг) и заключенными договорами, а также обоснований и расчетов к ним

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Культура труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Культура труда».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-4	Способность к коммуникации в межличностном и межкультурном взаимодействии на русском как иностранном и иностранном(ых) языке(ах) на основе владения взаимосвязанными и взаимозависимыми видами репродуктивной и продуктивной иноязычной речевой деятельности, такими как аудирование, говорение, чтение,	Деловые коммуникации	Профессиональные коммуникации в менеджменте Преддипломная практика ГАК ГЭК

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	письмо и перевод в повседневной, социокультурной, учебно-профессиональной, официально-деловой и научной сферах общения		
УК-5	Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		Управление человеческими ресурсами Организационное поведение Преддипломная практика ГЭК ГЭК
ПК-3	Способность управлять структурными подразделениями организаций, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями		Основы менеджмента Предпринимательская деятельность Преддипломная практика ГЭК ГЭК

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Культура труда» составляет 2 зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	34		34		
в том числе:					
Лекции (ЛК)	17		17		
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	17		17		
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	21		21		
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	17		17		
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	72	72		
	зач.ед.	2	2		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Раздел 1. Теоретические основы культуры труда	Тема 1.1. Понятие и составляющие компоненты культуры труда.	ЛК, СЗ
	Тема 1.2. Понятие условий труда и их классификация.	ЛК, СЗ
	Тема 1.3. Корпоративная этика	ЛК, СЗ ЛК, СЗ
Раздел 2. Нормативные основы культуры труда	Тема 2.1. Трудовой кодекс РФ.	ЛК, СЗ
	Тема 2.2. Трудовой договор.	ЛК, СЗ
Раздел 3. Культура труда как основа успешного существования государства	Тема 3.1. Трудовой потенциал и его воспроизводство.	ЛК
	Тема 3.2. Рынок труда и занятость населения	ЛК, СЗ
	Тема 3.3. Заработная плата	ЛК
	Тема 3.4. Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни.	ЛК

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).
Лаборатория	Аудитория для проведения лабораторных работ, индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и оборудованием.	нет
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	нет
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	419

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Воронцова М. В., Макаров В. Е., Моздокова Ю. С., Шимановская Я. В. Культура труда руководителя социальной службы: учебник для среднего профессионального образования. – Москва: Издательство ЮРАЙТ, 2021. – 287 с.
2. Байчерова, А.Р. Экономика труда : курс лекций / А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. - Ставрополь : Агрус, 2013. - 177 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277469> (15.06.2015).
3. Зеленев А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии: Монография. - М.: Дашков и К, 2014. – 104 с.
4. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. - М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.

Дополнительная литература:

1. Рябчикова, Т.А. Основы организации труда: учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск : ТУСУР, 2016. - 92 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480891> (17.06.2016). Вишнякова В.А., Руднев В.Д. Формирование и государственное регулирование рынка рабочей силы в России: Монография. - М.: Дашков и К, 2014. – 156 с.
2. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие – М.: Юнити-Дана, 2012. – 351 с.

3. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 496 с.

4. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебное пособие для вузов – М.:Юнити-Дана, 2012. – 319 с.

5. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.:КНОРУС, 2010. – 400 с.

Законодательные и нормативные акты

1. Трудовой кодекс РФ

2. Федеральный закон РФ от 20 апреля 1996 года №36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция)

3. Государственная программа РФ «Содействие занятости населения»

Источники Интернет:

1. basa.garant.ru

2. trudinspection.ru

3. basa.consultant.ru

4. rusrand.ru

5. dic.academic.ru

6. gks.ru

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации <http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS <http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - Ом и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

К.э.н., доцент кафедры
прикладная экономика

Должность, БУП

Л.И.Заволокина

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Заведующий кафедрой
«Прикладная экономика»

Наименование БУП



Подпись

А.А. Чурсин

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Заведующий кафедрой
«Прикладная экономика»

Должность, БУП



Подпись

А.А. Чурсин

Фамилия И.О.

Прикладная экономика
Кафедра _____
(наименование кафедры)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

КУЛЬТУРА ТРУДА

38.03.02. «Менеджмент»

«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Москва, 2022

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление/Специальность: 38.03.02. «Менеджмент» (профиль «Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»)

Дисциплина: Культура труда

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП)							Экзамен/зачет	Баллы темы	Баллы раздела
			Аудиторная работа					Самостоятельная работа				
			Опрос	Тест	Дискуссия	Контрольная работа	Интерактивные задания	Деловая игра	Выполнение ДЗ			
УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4	Раздел 1: Теоретические основы культуры труда	Тема 1: Понятие и составляющие компоненты культуры труда	2		5						7	17
		Тема 2: Понятие условий труда и их классификация	2								2	
		Тема 3: Корпоративная этика			5		3				8	
УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4	Раздел 2: Нормативные основы культуры труда	Тема 1: Трудовой кодекс РФ			5		3		5		20	20
		Тема 2: Трудовой договор	2		5							
УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4	Рубежная аттестация (тест)			20							20	20
УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4	Раздел 3: Культура труда как основа успешного	Тема 1: Трудовой потенциал и его воспроизводство							5		13	13

	существования государства	Тема 2: Рынок труда и занятость населения					3							
		Тема 3: Зарботная плата												
		Тема 4: Доходы и расходы населения.			5									
		Тема 5: Уровень и качество жизни												
УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4	зачет										30		30	
	ИТОГО		6	20	25		9			15	30		100	

Дисциплина «Культура труда»

Экзаменационные билеты

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Вопрос 1. Понятие трудового договора. Права и обязанности работника и работодателя.

Вопрос 2. Рабочее время и время отдыха.

Вопрос 3. Задача. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 200 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 220 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

Вопрос 1. Рынок труда: особенности формирования и механизм функционирования.

Вопрос 2. Модель рынка труда Японии, национальные особенности системы управления персоналом

Вопрос 3. Задача. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 900 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 24 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

Вопрос 1. Системы оплаты труда

Вопрос 2. Инструментарий мотивации и стимулирования персонала

Вопрос 3. Задача. Работнику установлен месячный оклад 18000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 15 дней из 22 рабочих дней. Определите заработную плату работника за указанный месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

Вопрос 1. Фонд заработной платы

Вопрос 2. Спрос и предложение на рынке труда

Вопрос 3. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 5000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 24 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

Вопрос 1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности. Примеры.

Вопрос 2. Понятие трудового договора. Права и обязанности работника и работодателя.

Вопрос 3. Работнику установлена часовая ставка заработной платы 300 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 184 часа. Чему равна заработная плата работника за указанный месяц? Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

Вопрос 1. Модели рынка труда Швеции

Вопрос 2. Сдельная система оплаты труда.

Вопрос 3. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 400 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 420 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

Вопрос 1. Трудовое право: понятие, основные принципы, основные задачи

Вопрос 2. Рынок труда: особенности формирования и механизм функционирования. Спрос и предложение на рынке труда

Вопрос 3. Среднесписочная численность работников за год составила 5000 чел, за этот же период принято на работу 150 чел. Определите коэффициент приема кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

Вопрос 1. Экономически активное население и экономически неактивное население по методологии МОТ

Вопрос 2. Коллективный договор. Сравнительная характеристика коллективного и трудового договоров.

Вопрос 3. Бригада из 5 человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 34 ч рабочего времени. Общая стоимость работ – 100 000 руб. Три человека работали по 8 часов, а двое – по 4 часа. Определите сумму к выплате первым трем работникам и сумму к выплате другим двоим. Укажите название применяемой в данном случае системы оплаты труда.

Критерии оценки

В рамках экзамена может быть проверена сформированность всех компетенций дисциплины (в зависимости от вопроса).

К комплекту экзаменационных билетов прилагаются разработанные преподавателем и утвержденные на заседании кафедры критерии оценки по дисциплине.

Итоговая аттестация включает в себя 2 этапа:

1) оценка работы студента на занятиях, оценка письменных контрольных работ, тестов, интерактивных заданий, презентаций и устного опроса по темам курса. Максимальное количество баллов за этот этап – 70.

2) Оценка ответов на вопросы экзаменационного билета – 30.

1 вопрос – 10 баллов

2 вопрос – 10 баллов

3 вопрос (практико-ориентированный) – 10 баллов

Оценка неудовлетворительно выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов.

Оценка удовлетворительно выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка хорошо выставляется в форме C(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка отлично выставляется в форме B(5); A(5+). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Комплект тестовых заданий

1. Укажите категорию, которая нацеливает на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности:

- А. Трудовые ресурсы
- Б. Экономически активное население
- В. Человек труда
- Г. Рабочая сила.
- Д. Трудовой потенциал

2. Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве?

- А. Только 3
- Б. Только 2
- В. Как 2, так и 3

3. Классификации социально-трудовых отношений. Укажите неверный ответ:

- А. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда
- Б. Социально-трудовые отношения, связанные с использованием предметов и орудий труда
- В. Социально-трудовые отношения занятости
- Г. Социально-трудовые отношения, связанные с использованием новой технологии
- Д. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд

4. Укажите категорию лиц, не относящуюся к занятым:

- А. Выполняли работу по найму за вознаграждение
- Б. Временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска или других уважительных причин
- В. Отсутствовали на работе из-за участия в забастовках
- Г. Проходили обучение по направлению службы занятости
- Д. Выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

5. Укажите правильный ответ. Какой из перечисленных признаков не относится к характеру труда?

- А. Способ реализации трудового потенциала (самозанятость, наемный труд, частник)
- Б. Индивидуальный или коллективный труд (структурные формы)
- В. Условия найма рабочей силы
- Г. Техническое и технологическое оснащение производства, квалификационная сложность труда
- Д. Способы мотивации труда (по желанию, необходимости, принуждению)

6. Укажите правильный ответ. Какая из категорий не относится к экономически активному населению?

- А. Наемный работник
- Б. Самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе

- В. Работодатель
- Г. Неоплачиваемый работник семейного предприятия
- Д. Молодежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях

7. Укажите правильный ответ. Как соотносится понятие «труд» с понятиями «деятельность», «работа»?

- А. Это взаимосвязанные, но самостоятельные социально-экономические категории
- Б. Никак не соотносятся
- В. Труд – это любая деятельность
- Г. Труд – это работа
- Д. Труд – это общественно полезная деятельность

8. На каком уровне заключается Генеральное соглашение? Укажите правильный ответ:

- А. Федеральный
- Б. Региональный
- В. Локальный

9. Что является объектом системы социального партнерства? Укажите правильный ответ:

- А. Работники
- Б. Государство
- В. Социально-трудовые отношения
- Г. Работодатели

10. Какой государственный орган контролирует деятельность Системы социального партнерства в РФ? Укажите правильный ответ:

- А. Министерство труда РФ
- Б. РТК
- В. Администрация Президента России

11. Какой правовой акт является основополагающим в Системе социального партнерства в РФ? Укажите правильный ответ:

- А. Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и решении трудовых конфликтов»
- Б. Закон «О коллективных договорах и соглашениях»
- В. Постановление Правительства РФ «О службе разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда РФ»

12. Какая категория ресурсов не учитывается в международной статистике при анализе рынка труда? Укажите правильный ответ:

- А. Трудовые ресурсы
- Б. Трудовой потенциал
- В. Рабочая сила
- Г. Экономически активное население
- Д. Экономически неактивное население

13. Укажите факторы, обуславливающие формирование локальных и относительно замкнутых рынков труда в регионах, а также инерционность рыночных процессов:

- А. Темпы и направленность социально-экономического развития
- Б. Демографическая ситуация
- В. Политическая обстановка и национально-этнические отношения
- Г. Психологический настрой населения в регионе
- Д. Развитие интеграционных связей (отраслевых и территориальных)

14. Укажите признаки, не относящиеся к содержанию труда:

- А. Физический труд, умственный труд
- Б. Мотивация труда
- В. Репродуктивный и творческий труд
- Г. Квалификационная сложность трудовых функций
- Д. Наемный труд

15. Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни? Укажите правильный ответ:

- А. Уровень технологии
- Б. Уровень организации труда
- В. Распределение заработка
- Г. Использование рабочего времени
- Д. Безопасность условий труда
- Е. Степень равенства в распределении собственности

16. Какой из перечисленных нормативно-правовых актов является основополагающим в формировании Системы социального партнерства? Укажите правильный ответ:

- А. Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и решении трудовых конфликтов» от 15 ноября 1991 г.
- Б. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.
- В. Указ Президента РФ «О некоторых вопросах деятельности РТК по регулированию социально-трудовых отношений» от 21 марта 1992 г.

17. Чем являются социально-трудовые отношения в Системе социального партнерства? Укажите правильный ответ:

- А. Объектом
- Б. Субъектом
- В. Принципом

18. Что является основной целью политики регулирования рынка труда? Укажите правильный ответ:

- А. Увеличение количества рабочих мест
- Б. Ликвидация безработицы любой ценой
- В. Стимулирование процесса структурной перестройки и перераспределения высвобождаемых работников

19. Какая мера регулирования на рынке труда была бы наиболее

эффективной для улучшения положения в области занятости? Укажите правильный ответ:

- А. Создание новых рабочих мест и содействие малому и среднему бизнесу
- Б. Выплата пособий по безработице
- В. Увеличение количества временных рабочих мест с низкой оплатой труда

20. Какое их направлений является наиболее эффективным в активной политике занятости? Укажите правильный ответ:

- А. Развитие общенациональной службы занятости
- Б. Страхование от безработицы
- В. Профессиональное консультирование

Критерии и шкала оценивания компетенций (результатов) по тестам.

В данном тесте оцениваются следующие компетенции: УК-4.3., УК-5.3, ПК-

3.4

Максимальное количество баллов за рубежную аттестацию – 20.

Приложение 9

Кафедра «Прикладная экономика»

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Методологическая основа понятия «культура труда», а также практическое функционирование и развитие культуры труда на предприятиях и в компаниях.
2. Влияние корпоративной этики на культуру труда.
3. Этические нормы корпоративного общения и деловой этикет.
4. Особенности заключения трудового договора согласно ТК РФ и международный опыт.
5. Эффективность государственной политики занятости.
6. Пути решения проблем безработицы.

Компетенции: УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за участие студентов в дискуссии – 5 баллов.

5 баллов заслуживает студент, наиболее активно принимающий участие в обсуждении предложенной темы. Для участия в круглом столе он использовал дополнительные информационные ресурсы, занимался самостоятельно поиском информации во внеаудиторное время, чтобы подготовиться к обсуждению. В процессе дискуссии студентом анализируется имеющаяся информация и делаются самостоятельные выводы. Студент отличается умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь.

4 балла получает студент, активно принимающий участие в обсуждении, использующий дополнительные источники информации, подготовившийся заранее к обсуждению, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

3 балла получает студент, участвующий в обсуждении, использующий дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

2 балла получает студент, участвующий в обсуждении, но заранее не подготовившийся к дискуссии. Студент не использует дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, но обладающий культурой мышления, умением логически и ясно строить устную речь, анализировать полученную информацию во время обсуждения.

1 балл получает студент, единожды высказавший свое аргументированное мнение во время дискуссии.

Кафедра «Прикладная экономика»

Вопросы для самопроверки знаний и подготовки к опросам

Раздел 1.

Тема 1.

1. Культура труда личности.
2. Влияние условий труда на культуру труда.

Тема 2.

1. Условия труда.
2. Политика организации в области охраны труда

Тема 3.

1. Виды корпоративного делового общения.
2. Этические нормы корпоративного общения.
3. Dress-code: правила официальных мероприятий.
4. Деловой этикет и деловой протокол на официальных приемах

Раздел 2.

Тема 1.

1. Цели и задачи трудового законодательства.
2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
3. Социальное партнерство в сфере труда.
4. Режим рабочего времени.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.
7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
8. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых

споров.

Тема 2.

1. Содержание трудового договора.
2. Заключение трудового договора
3. Изменение трудового договора

Раздел 3.

Тема 1.

1. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала.
2. Проблемы воспроизводства трудового потенциала в РФ/

Тема 2.

1. Государственная политика занятости.
2. Особенности становления рынка труда в РФ.
3. Проблемы занятости в РФ.

Тема 3.

1. Формы и системы оплаты труда.
2. Проблемы реформирования оплаты труда в РФ.

Тема 4.

1. Рынок труда в РФ
2. Уровень и качество жизни.

Компетенции: УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4

Критерии оценки:

Верный развернутый ответ — 2 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Развернутый ответ предполагает наличие структуры ответа, ссылки на источник, логики ответа и пояснений.

Верный краткий ответ — 1 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Краткий ответ предполагает непосредственно ответ на вопрос без дополнительных пояснений.

Неверный ответ — 0 баллов.

Перечень тем для интерактивных заданий

Раздел 1

Тема «Корпоративная этика»

1. Используя корпоративный сайт любой компании, найдите кодекс корпоративной этики и оцените его
2. Используя данные сайта <http://hr-portal.ru>, составьте этический кодекс организации.

Раздел 2.

Тема «Трудовой кодекс РФ»

На основе Трудового кодекса и дополнительных источников подготовить материалы по следующим темам:

1. Особенности регулирования труда женщин. Выплаты и пособия в связи с беременностью, родами и уходом за ребенком в 2019 г.
2. Особенности регулирования труда иностранцев.
3. Особенности регулирования труда спортсменов (с конкретными примерами)

Раздел 3.

Тема «Модель рынка труда США, национальные особенности системы управления персоналом»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Назовите основные черты американской политики занятости.
2. Охарактеризуйте, что значит «ставка на индивидуальность».
3. Назовите основные черты американского менеджмента
4. Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента (творческий подход)

Тема «Модель рынка труда Японии, национальные особенности системы управления персоналом»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Что такое система пожизненного найма?
2. Чему способствует система пожизненного найма?
3. Что такое патерналистское отношение руководителей фирмы к работникам?
4. Назовите основные особенности японского менеджмента и его важнейшие концепции
5. Почему многие служащие в Японии часто не полностью используют свой оплачиваемый отпуск?
6. С помощью чего в Японии предотвращается уход работника в другую фирму?
7. Охарактеризуйте основные требования, предъявляемые к претендентам при отборе менеджеров высшего уровня.

Тема «Модель рынка труда Швеции»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Охарактеризуйте политику государства в области занятости
2. Какую роль играет налоговая политика государства для рынка труда?
3. В чем заключается политика «солидарности» в заработной плате?
4. Опишите основные принципы шведской модели управления персоналом.

Компетенции: УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4

Критерии оценки

Максимальный балл за задание – 3.

3 балла – самостоятельный поиск информации, глубина проработки вопросов, умение аргументировано дать свой ответ на поставленные вопросы.

2 балла – самостоятельно найдена не вся информация по поставленной проблеме, недостаточно глубокая проработка проблемы, правильные, но неполные ответы на поставленные вопросы

1 балл – помощь преподавателя в поиске необходимого материала, в ответе на вопросы

Перечень тем для подготовки мультимедийных презентаций:

1. Понятие трудовых ресурсов. Федеральный закон от 3.10. 2018 №350-ФЗ «О повышении пенсионного возраста».
2. Значение трудового стажа сегодня.
3. Трудовой договор и коллективный договор.
4. Работа по совместительству.
5. «Женский вопрос в трудовом кодексе» 2019: выплата пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, пособия при рождении ребенка, материнский капитал.
6. Особенности регулирования труда спортсменов (Трудовой кодекс).
7. Особенности регулирования труда иностранных граждан (Трудовой кодекс).
8. Особенности регулирования труда педагогических работников.
9. Миграционная политика ЕС и проблемы беженцев в Европе.
10. Миграционная политика РФ. Проблемы нелегальной миграции.
11. Государственная политика в области занятости в РФ.
12. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда.
13. Выходное пособие и пособие по безработице.

Компетенции: УК-4.3., УК-5.3, ПК-3.4

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за подготовку презентации – 5. Грамотная речь, умение привлечь и удержать внимание аудитории, глубина проработки проблемы – 5 баллов.

Сложности с передачей информации, формулированием главной идеи, поверхностная проработка темы, наличие большого количества текста на слайдах – 3 балла.