

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

Высшая школа промышленной политики и предпринимательства

Рекомендовано МССН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Культура труда»**

**38.03.02. «Менеджмент»**

**«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»**

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

**Разработчики:**

К.Э.Н., доцент

кафедры «Прикладная экономика»

Л.И. Заволокина

Москва, 2021

## 1. Цели и задачи освоения темы

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. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Культура труда» относится к дисциплинам по выбору студента Б1 рабочего учебного плана.

**Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Общекультурные компетенции			
1	УК-1, ОПК-1, ОПК-2	нет	Экономика труда в наукоемких отраслях промышленности
2	УК-1, ОПК-1, ОПК-2	нет	Управление человеческими ресурсами

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:  
*общепрофессиональные компетенции (ОПК):*

- способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ОПК-2);
- способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ (ОПК-5).

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** как следует организовывать труд на конкретном предприятии, построить оплату труда для повышения производительности и эффективности труда, а также повышения уровня и качества жизни населения; как управлять трудовыми ресурсами, чтобы повысить эффективность использования трудового потенциала в обществе.

**Уметь:** определять, рассчитывать, анализировать и планировать показатели эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на различных предприятиях, источники формирования фонда оплаты труда и эффективное его использование;

**Владеть:** правовыми основами трудового законодательства, методами статистического анализа.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Вид учебной работы		Всего часов
<b>1.</b>	<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>32</b>
	В том числе:	-
1.1.	Лекции	16
1.2.	Прочие занятия	
	В том числе:	
1.2.1.	Семинары (С)	10
	Практические занятия (ПЗ)	6
	Из них в интерактивной форме (ИФ)	4
<b>2.</b>	<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>40</b>
	В том числе:	
2.1.	Расчетные работы	13
2.2.	Тестовые задания	13
2.3.	Подготовка к «круглым столам»	14
	<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	
	Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	
<b>3.</b>	<b>Общая трудоемкость (акад. часов)</b>	<b>72</b>
	<i>Общая трудоемкость (зачетных единиц)</i>	<b>2</b>

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов дисциплин

#### *Раздел 1. Теоретические основы культуры труда*

##### **Тема 1. Понятие и составляющие компоненты культуры труда.**

Понятие культуры труда. Совершенствование условий труда, культурно-трудовых взаимоотношений в коллективе и культура труда самой личности. Объективные и субъективные характеристики культуры труда. Культуроформирующий эффект труда.

Качественные побудительные мотивы и достойная оплата труда как важнейшая составляющая совершенствования культурно-трудовых взаимоотношений в коллективе. Психологические и социальные качества участников трудовой деятельности: личностная мотивация к труду, желание развиваться и самодисциплина.

##### **Тема 2. Понятие условий труда и их классификация.**

Понятие и 4 класса условий труда (согласно ТК РФ): оптимальные, допустимые, вредные, опасные (экстремальные).

Понятие охраны труда. Управление охраной труда. Политика организации в области охраны труда.

##### **Тема 3. Корпоративная этика**

Понятие корпоративной этики и ее субъекты. Основные принципы корпоративной этики. Функции и виды корпоративного делового общения. Этические нормы корпоративного общения. Корпоративные кодексы, «карты этики», комитеты по этике, обучение сотрудников и руководителей этичному поведению, этическая экспертиза.

#### *Раздел 2. Нормативные основы культуры труда*

##### **Тема 1. Трудовой кодекс РФ.**

Состав ТК РФ. Анализ статей, отвечающих за функционирование и развитие культуры труда.

##### **Тема 2. Трудовой договор.**

Трудовой договор: понятие, стороны, структура, содержание – обязательные сведения и условия. Срочный трудовой договор. Порядок приема на работу. Совместительство и

совмещение. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Порядок перевода на другую работу. Порядок расторжения трудового договора (по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления сторон). Трудовая книжка. Условия труда. Рабочее время. Время отдыха. Трудовая дисциплина. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы). Мера ответственности за нарушение норм трудового права.

### **Раздел 3. Культура труда как основа успешного существования государства**

#### **Тема 1. Трудовой потенциал и его воспроизводство.**

Трудовой потенциал работника и организации (предприятия). Трудовой потенциал страны и региона. Воспроизводство трудового потенциала. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала. Проблемы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации.

#### **Тема 2. Рынок труда и занятость населения**

Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Классификация видов и моделей рынка труда. Государственная политика занятости. Особенности становления рынка труда в Российской Федерации.

#### **Тема 3. Заработная плата**

Тарифная система. Формы и системы оплаты труда. Фонд заработной платы: состав, планирование, анализ. Проблемы реформирования оплаты труда в экономике современной России.

#### **Тема 4. Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни.**

Экономическая природа факторных доходов в рыночной экономике. Социализированные доходы. Структура и политика доходов в экономике государства. Расходы населения. Уровень и качество жизни.

## **5.2. Разделы дисциплин и виды занятий**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л	С	ПЗ	Из них в ИФ	СРС	Всего час.
1.	<b>Раздел 1. Теоретические основы культуры труда</b> Тема 1. Понятие и составляющие компоненты культуры труда. Тема 2. Понятие условий труда и их классификация. Тема 3. Корпоративная этика	4	3	2	1	13	22
2.	<b>Раздел 2. Нормативные основы культуры труда</b> Тема 1. Трудовой кодекс РФ. Тема 2. Трудовой договор.	6	4	2	1	13	25
3.	<b>Раздел 3. Культура труда как основа успешного существования государства</b> Тема 1. Трудовой потенциал и его	6	3	2	2	14	25

	воспроизводство. Тема 2. Рынок труда и занятость населения Тема 3. Заработная плата Тема 4. Доходы и расходы населения. Уровень и качество жизни.						
	Итого	16	10	6	4	40	72

### 5.3. Описание интерактивных занятий

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тема интерактивного занятия	Вид занятия	Трудо-емкость (час)
1	1	Корпоративная этика. Деловой этикет	С	1
2	2	ТКРФ. Трудовой договор.	ПЗ	1
3	3	Рынок труда в РФ. Проблемы занятости в РФ. Проблемы реформирования оплаты труда в экономике современного государства. Расходы населения. Уровень и качество жизни.	ПЗ	2

6. Лабораторный практикум не предусмотрен.

### 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	1	1. Виды корпоративного делового общения. 2. Этические нормы корпоративного общения 3. Деловой этикет	2 2 1
2.	2	1. Анализ статей ТКРФ, касающихся культуры труда 2. Работа с различными видами трудовых договоров. Самостоятельное составление трудовых договоров.	3 3
3.	3	1. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала. Проблемы воспроизводства трудового потенциала в РФ. 2. Рынок труда в РФ 3. Проблемы занятости в РФ 4. Проблемы реформирования оплаты труда в РФ 5. Расходы населения 6. Уровень и качество жизни	1 1 1 1 1

### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Методические рекомендации по организации изучения дисциплины для преподавателя, студента.

*Для преподавателя:*

- использовать системный подход создания, применения и определения учебного процесса;
- применять инновационные методы обучения;
- использовать в процессе преподавания современные информационные технологии, в том числе мультимедийное оборудование;

- обсуждать популярные труды, монографии и периодические издания по вопросам экономики;

- изучать индивидуальные способности студентов с целью выявления лиц, склонных к научной работе, и предлагать им более глубокие (развернутые) темы рефератов;

- практиковать обмен мнениями;

- использовать обратную (в том числе интерактивную в режиме он-лайн) связь со студентами.

*Для студента:*

- следить за новинками экономических изданий;

- принимать активное участие в работе на семинарах;

- на основе предложенных сайтов и самостоятельного поиска информации создавать и представлять на семинарах презентации по исследуемым темам;

- предлагать преподавателю новые формы работы на семинарах;

- в процессе проведения семинарских занятий накапливать опыт для написания дипломных работ (подготовка рефератов, докладов, выступлений).

## **9. Информационное обеспечение дисциплины**

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее программное обеспечение MicrosoftOffice (Excel, PowerPoint, Word и т. д).

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационно справочные системы:

1. [www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru) - официальный сайт министерства труда и социальной защиты РФ;

2. <http://www.rhr.ru/index/rule/automation/10106.html> - Электронный помощник кадровика

3. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) – справочно-правовая система ГАРАНТ службы;

4. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - справочно-правовая система «Консультант Плюс».

## **10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:**

### *а) 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. Зеленов А.Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии: Монография. -М.: Дашков и К, 2014. – 104 с.

4. Складневская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. - М.: Дашков и К, 2012. – 340 с.

### *б) дополнительная литература*

5. 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.

6. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие – М.: Юнити-Дана, 2012. – 351 с.
7. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 496 с.
8. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда: Учебное пособие для вузов – М.:Юнити-Дана, 2012. – 319 с.
9. РофеА.И. Экономика труда: учебник. – М.:КНОРУС, 2010. – 400 с.

*в) законодательные и нормативные акты*

10. Трудовой кодекс РФ
11. Федеральный закон РФ от 20 апреля 1996 года №36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция)
12. Государственная программа РФ «Содействие занятости населения»

*з) Источники Интернет:*

13. [basa.garant.ru](http://basa.garant.ru)
14. [trudinspection.ru](http://trudinspection.ru)
15. [basa.consultant.ru](http://basa.consultant.ru)
16. [rusrand.ru](http://rusrand.ru)
17. [dic.academic.ru](http://dic.academic.ru)
18. [gks.ru](http://gks.ru)

### **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Семинарские занятия** завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

### **Методика разработки и представления презентаций**

Подготовка презентации выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Благодаря возможностям Powerpoint ключевая информация предоставляется в виде слайдов, благодаря чему улучшается восприятие и запоминание главных тезисов доносимого сообщения. Стандартизация презентаций экономит много времени и сил.

Подготовка презентации включает в себя 3 этапа:

1 этап – самостоятельный или с помощью преподавателя поиск информации по предложенной тематике;

2 этап – разработка слайдов, визуализирующих найденный материал;

3 этап – подготовка и представление самого доклада (выступления с презентацией).

На каждом из указанных этапов решаются свои задачи.

1 этап включает не только поиск и знакомство с необходимыми информационными ресурсами, но и требует от студента умения провести анализ изученных вопросов, самостоятельно сделать выводы, сформировать свою точку зрения по проблематике.

2 этап подразумевает непосредственную работу с программой Powerpoint и максимальное использование ее ресурсов. На этом этапе студентам необходимо решить 2 задачи – структурировать собранный материал и представить его в виде схем, рисунков, диаграмм. Наиболее частыми ошибками, и как результат – негативными следствиями этих ошибок на данном этапе являются:

1. Перенесение печатного документа на слайд, проецируемый на экран. В результате аудитория теряет возможность визуального восприятия информации.

2. Перегруженность слайдов текстом.

3. Презентации Powerpoint – один из способов донесения информации. Поэтому не стоит злоупотреблять художественным оформлением слайдов, а необходимо сконцентрироваться на том, что вы хотите с их помощью донести до аудитории.

4. Использование одних и тех же шаблонов компьютерных программ делает презентации скучными и предсказуемыми.

На этом этапе важно понимать, что задача слайда – дать визуальное подкрепление и понимание основной идеи. Эффективная презентация состоит из 3 элементов.

1. Проецируемые слайды – визуальные, в них должно быть минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку.

2. Текстовое содержание презентации. Аргументы, факты, примеры должны быть в устной речи, но не на слайдах.

3. Раздаточные материалы должны обеспечивать тот же охват, что и живое выступление. С их помощью появляется возможность избежать перегруженных текстом слайдов. Кроме того, слайдовая презентация заканчивается и в конце концов забывается, а раздаточные материалы можно унести с собой. К тому же они документируют ваше общение с аудиторией.

Залог успеха любой презентации - понимание простых концепций графического дизайна и их применение.

На 3 этапе готовится само выступление. На данном этапе основной задачей является приобретение студентами навыка и умения «донести» подготовленный материал до аудитории, заинтересовать слушателей. Наиболее частыми проблемами здесь являются:

1. Подготовив презентацию в виде слайдов, презентующий больше о ней не думает. В результате проведение презентации сводится к зачитыванию списков, отраженных на ее слайдах.

2. Выступающий студент «прячется» за свою презентацию, избегает дискуссии после своего выступления.

3. Powerpoint разъединяет презентующего и аудиторию. Вместо того чтобы стать главным действующим лицом выступления, человек превращается в обслуживающий проектор и компьютер персонал.



## 12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала данной дисциплины (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.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### Разработчик:

к.э.н, доцент

кафедры Прикладная экономика Л.И.Заволокина

\_\_\_\_\_  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

### Руководитель программы

\_\_\_\_\_  
должность, название кафедры

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой  
Прикладная экономика  
д.э.н., проф.

А.А.Чурсин

\_\_\_\_\_  
название кафедры

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Прикладная экономика  
Кафедра \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
30 августа 21 1  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_  
Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ А.А.Чурсин  
(подпись)

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## ***ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ***

**КУЛЬТУРА ТРУДА**

**38.03.02. «Менеджмент»**

**«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»**

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Москва, 2021

### 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				Подготовка презентаций
ОПК-2, ОПК-5	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	
ОПК-5	Раздел 2: Нормативные основы культуры труда	Тема 1: Трудовой кодекс РФ			5		3			5		20	20
		Тема 2: Трудовой договор	2		5								
ОПК-2, ОПК-5	Рубежная аттестация (тест)			20								20	20
ОПК-2, ОПК-5	Раздел 3: Культура труда как основа успешного существования государства	Тема 1: Трудовой потенциал и его воспроизводство								5		13	13
		Тема 2: Рынок труда и занятость населения					3						

		Тема 3: Заработная плата											
		Тема 4: Доходы и расходы населения.			5								
		Тема 5: Уровень и качество жизни											
ОПК-2, ОПК-5	Экзамен										30		30
	ИТОГО		6	20	25		9			15	30		100

## 2. 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 дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

### 3. 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 из 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: ОПК-4, ОПК-5  
Максимальное количество баллов за рубежную аттестацию – 20.

#### **4. 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:** ОПК-4, ОПК-5

#### **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.

## 5. 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:** ОПК-4, ОПК-5

#### **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.

## **6. 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:

4. 1. Назовите основные черты американской политики занятости.
5. 2. Охарактеризуйте, что значит «ставка на индивидуальность».
6. 3. Назовите основные черты американского менеджмента
7. 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:

8. 1. Что такое система пожизненного найма?
9. 2. Чему способствует система пожизненного найма?
10. 3. Что такое патерналистское отношение руководителей фирмы к работникам?
11. 4. Назовите основные особенности японского менеджмента и его важнейшие концепции
12. 5. Почему многие служащие в Японии часто не полностью используют свой оплачиваемый отпуск?
13. 6. С помощью чего в Японии предотвращается уход работника в другую фирму?
14. 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:** ОПК-4, ОПК-5

**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

**7. 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:** ОПК-4, ОПК-5

**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.