МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Филиал в г. Избербаш

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда
Кафедра экономических дисциплин
Образовательная программа

Направление подготовки «Экономика»
38.03.01 (080100.62)
Профиль подготовки
«Финансы и кредит»

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Форма обучения
(очная, заочная)

Статус дисциплины:
базовая

Избербаш, 2014 год

Рабочая программа дисциплины составлена в 2014 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.03.01 (080100.62)** «Экономика» бакалавриата
от «___» _____20__г. №_____.

Разработчик(и): кафедра экономических дисциплин, Абдуллаева Ш.Г., ст. преподаватель, к.э.н.

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономических дисциплин от «_03__» _09__2014__г.,
протокол № _1_
Зав. кафедрой _____ Сулейманова А.М.
(подпись)

на заседании Учебно-методической комиссии филиала от «21» _10_2014 г.,
протокол №_1__.
Председатель _____ Магомедов А.А.
(подпись)

Аннотация рабочей программы

Дисциплина «Экономика труда» входит в базовую часть профессионального цикла образовательной программы бакалавриата в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки **08100.02 Экономика**, профиль подготовки «Финансы и кредит», утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2009 года № 747. Дисциплина реализуется на экономическом отделении кафедрой экономических дисциплин.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с функционированием рынка труда, проблемами безработицы и трудовой миграции, регулированием сферы труда и занятости, эффективностью трудовой деятельности наемных работников на предприятиях.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 52 аудиторных часа. Программой дисциплины предусмотрены 26 часов лекционных и 26 часов семинарских и 61 час самостоятельной работы студента.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, в том числе в интерактивной форме, самостоятельная работа. Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме оценки работы на практических и семинарских занятиях, рубежный контроль в форме домашних заданий и опросов на занятиях, контрольных работ и промежуточный контроль в форме экзамена.

В связи с этим получение студентами направления «Экономика» профиля «Финансы и кредит» необходимого объема теоретических знаний и практических навыков в области экономики труда – важная составляющая компонента экономического образования. Исходя из вышесказанного, становится очевидным необходимость изучения дисциплины «Экономика труда».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа (4 зач. единицы).

Семестр	Учебные занятия							Форма промежуточной аттестации (экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						СРС, в том числе экзамен	
	Всего	из них						
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации		
6	144	26	-	26	4		61	27

1.Цели освоения дисциплины

Дисциплина предназначена для изучения процессов воспроизводства рабочей силы – ее производства (подготовки, обучения, повышения квалификации работников и т.д.); распределения, обмена и потребления, а также обеспечения условий и процесса взаимодействия работника, средств и предметов труда. Цель дисциплины - формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности, ознакомление будущего специалиста с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Основными задачами дисциплины являются:

- исследование предметной области экономики труда и основных этапов развития экономики труда в России;
- формирование четких представлений о сущности экономики труда, ее роли на предприятиях и в организациях;
- изучение особенностей воспроизводства рабочей силы, формирования и использования трудовых ресурсов;
- обоснование сущности, показателей и методов производительности труда, выявление факторов и резервов роста производительности труда;
- исследование элементов организация и методов нормирования труда на предприятии;
- изучение основных типов организации оплаты труда на предприятиях, оплата труда работников бюджетной сферы, форм и систем оплаты труда;
- определение сущности и структуры рынка труда; формулировка основных направлений государственного регулирования рынка труда, занятости населения;
- исследование сущности и функций социального контроля в сфере труда, выявление структуры и факторы трудовой адаптации;
- классификация показателей уровня и качества жизни, изучение основных принципов формирования системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения на современном этапе.
- приобретение знаний в области формирования и использования трудовых ресурсов в рыночной экономике;
- изучение вопросов производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение знаний в области управления трудом и планирования трудовых показателей в системе социально-трудовых отношений на предприятиях в условиях рынка;
- приобретение теоретических знаний в области организации заработной платы, уровня жизни и социальной защиты трудящихся в рыночной экономике;
- овладение практическими навыками регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- изучение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения эффективного их использования;

- изучение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования;
- ознакомление с международным опытом организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений.

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: экономическая теория; социология; Статистика труда; макроэкономика; микроэкономика. Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса: развитие трудового потенциала; социология труда; мотивация и стимулирование труда; рынок труда; экономика персонала и др.

2.Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина предназначена для студентов 3 курсов экономического факультета, обучающихся по общеэкономическим специальностям и входит в цикл дисциплин по выбору учебного плана. Дисциплина относится к профессиональному циклу: Б3. Б13.

Преподавание дисциплины должно быть увязано с изучением других специальных дисциплин, особенно рынка труда, поведения в организации, управления персоналом. В курсе активно используются знания и навыки, полученные студентами при изучении курсов Микроэкономика, Экономика фирмы, Институциональная экономика, Макроэкономика. Также для освоения материала желательно предварительное изучение курсов Статистика, Право, Эконометрика.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины «Экономика труда) направлен на формирования у выпускников следующих компетенций (согласно ФГОС)

	Профессиональные компетенции (ПК)
ПК-2	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК-3	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
ПК-4	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

ПК-11	Способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
ПК -13	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

Бакалавр должен:

Знать	основные современные теории и методологию экономики труда;
	содержание и сущность социально-трудовых отношений, основы управления ими;
	теоретические основы понимания закономерностей развития трудовых отношений в постиндустриальном обществе;
	принципы расчета основных показателей, используемых в экономике труда;
	современные тенденции развития работника как личности и профессионала;
	методологию исследования экономических и социальных проблем труда,
	методы проведения конкретных прикладных исследований в области трудовых процессов.
	особенности мобильности работников.
Уметь	применять навыки расчетов показателей при работе с данными, характеризующими трудовую деятельность, ее результаты и оплату;
	выявлять экономические проблемы социально-трудовых отношений;
	применять методы макроэкономического регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда;
	анализировать показатели воспроизводства рабочей силы, формирования качества жизни, доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства.
Владеть	методами экономического анализа, используемыми в экономике труда;
	навыками систематизации и обобщения информации по анализу трудового процесса на предприятии,
	навыками оценки производительности, эффективности и качества труда;
	навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей (заработная плата, численность персонала и др.), необходимыми для принятия обоснованных решений**;**
	методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда;
	основами расчета заработной платы и методами ее начисления;
	решения кадровых проблем с учетом экономических и социальных последствий, требований этики, кадровой политики.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 52 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения – очная

Наименования разделов и тем	Трудоёмкость	Виды учебных занятий				Форма контроля
		Аудиторные занятия		КСР	Самостоятельная работа студентов	Экзамен
		Лекции	Практические\ семинарские занятия			
Модуль 1.						
Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами		2	2		7	
Тема 2. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование		4	2		7	
Тема 3. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия		2	4		7	
Итого по модулю 1	***37***	***8***	***8***		***21***	***Контр. раб.***
Модуль 2.						
Тема 4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста		4	4		8	
Тема 5. Заработная плата: организация в рыночной экономике		4	4	2	8	
Итого по модулю2	***34***	***8***	***8***	***2***	***16***	***Опрос***
Модуль 3.						
Тема 6. Уровень и качество жизни населения		4	2		5	
Тема 7. Социальная защита населения		4	4	2	5	
Тема 8. Трудовые конфликты в организации		2	4		5	

Итого по модулю 3	***37***	***10***	***10***	***2***	***15***	***Презента-ции***
Модуль 4. Экзамен	**36**				**9**	**27**
Всего	**144**	**26**	**26**	**4**	**61**	**27**

Форма обучения – заочная

Наименования разделов и тем	Трудоёмкость	Виды учебных занятий				
		Аудиторные занятия		КСР	Самостоятельная работа студентов	Форма контроля
		Лекции	Практические\ семинарские занятия			
Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами	12	1		-	11	
Тема 2. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование	12	2	1	-	11	Опрос
Тема 3. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия	12	1-	1	1	11	Опрос
Тема 4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста	***12***		-	-	11	
Тема 5. Заработная плата: организация в рыночной экономике (либо экскурсия, либо приглашение)	***12***	1	-	-	11	
Тема 6. Уровень и качество жизни населения	***8***	1	1-	1	12	Реферат
Тема 7. Социальная защита населения	10		1	-	11	Реферат
Тема 8. Трудовые конфликты в организации	6		-	-	11	Презентации
Экзамен	***36***					9
Всего	**144**	**4**	**4**	**2**	**89**	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1.

Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

Предмет и задачи экономики труда. Понятия и сущность экономической категории “труд”. Труд как основа развития общества и важный фактор производства. Содержание и характер труда. Структура наук о труде и персонале.

Объект экономики труда. Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Роль и сущность труда в развитии человека и общества. Его основные функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая. Характеристика основных понятий, связанных с трудом. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Стоимость труда. Виды труда. Труд как объект государственной политики.

Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы (статистка труда, экономическая теория, трудовое право, физиология труда, психология труда, нормирование труда, рынок труда, нормирование труда, организация труда и др.).

Тема 2. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

Понятия об экономически активном и неактивном населении. Занятость как форма реализации трудового потенциала. Полная, продуктивная, эффективная и свободно избранная занятость. Виды и структура занятости населения. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости.

Рынок труда: понятие, состояние, тенденции. Основные составляющие рынка труда, его инфраструктура. Модели рынка труда. Условия эффективного функционирования рынка труда в России. Структура рабочей силы.Безработица в России: масштабы, виды и формы. Признаки безработного.

Социально-трудовые отношения в условиях формирования рыночных отношений. Социальное партнерство. МОТ: кодекс, конвенции, рекомендации. Субъекты социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов. Качество трудовой жизни.

Государственная политика в области занятости, ее цель, важнейшие направления и методы. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Структура, функции и права государственной службы занятости. Роль профсоюзов на рынке труда. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда.

Международное разделение труда. Миграция населения. Экспорт рабочей силы. Российские проблемы рынка труда. Сущность государственной политики регулирования занятости. Основные направления и механизмы.

Тема 3. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой кол-

лектив предприятия

Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Условия эффективной реализации трудового потенциала общества. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Соотношение категорий «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций.

Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления.

Кадровый состав предприятий. Функциональная структура кадров. Явочная, списочная, общая численность. Коэффициенты движения персонала. Сущность и структура трудового коллектива.

Модуль 2.

Тема 4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного труда, локальная и индивидуальная производительность труда.

Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

Методы измерения уровня производительности труда. Показатели производительности труда. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.

Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация. Управление повышением производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой политики государства на уровень и динамику производительности труда.

Производительность труда и демографические тенденции в стране. Изменение возрастной структуры населения и динамика трудоотдачи. Занятость и производительность труда: механизм зависимости.

Тема 5. Заработная плата: организация в рыночной экономике

Сущность заработной платы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Простые систе-

мы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Поощрительные системы. Доплаты и надбавки. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Их разновидности и условия применения. Премиальная система оплаты труда. Назначение, сущность и виды премий.

Особенности оплаты труда в различных секторах экономики. Экономическая сущность систем и форм оплаты труда, их классификация. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Минимальная заработная плата. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Модуль 3

Тема 6. Уровень и качество жизни населения

Современные концепции качества жизни. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «стоимость жизни». Модели качества жизни: объективная, субъективная и комплексная. Составляющие качества жизни, их взаимосвязь.

Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Индекс развития человеческого потенциала.

Характеристика современного стояния уровня и качества жизни. Механизмы регулирования уровня жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни. Построение региональных потребительских корзин.

Пути повышения уровня жизни населения. Направления и методы повышения качества трудовой жизни: гуманизация и обогащение труда, повышение «гибкости» трудовой жизни, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.

Показатели дифференциации доходов, коэффициенты дифференциации доходов. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джини).

Государственная политика доходов и ее регуляторы. Зарубежный опыт регулирования доходов населения.

Тема 7. Социальная защита населения

Социальная защита как важнейшая функция государства. Субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. Правовые и организационные основы системы социальной защиты. Принципы социальной защиты. Виды социальной защиты (социальное обеспечение, социальная по-

мощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления. Формы социальной защиты.

Типы государственной политики в области социальной защиты населения. Финансирование мероприятий, связанных с социальной защитой населения. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.

Пенсионное обеспечение. Определение, субъекты, объекты, ресурсы и проблемы пенсионной реформы. Солидарно-страховой и накопительные принципы пенсионных систем. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты. Адресная социальная помощь.

Тема 8. Трудовые конфликты в организации

Понятие конфликта. Причины и функции конфликтов. Структура и типы социальных конфликтов. Объективные и психологические составляющие конфликта. Динамика конфликта.

Трудовой конфликт: субъекты, предмет и управление. Факторы снижения жизненного уровня и падения производства как конфликтогены в сфере труда. Социальная дифференциация. Конфликты в социальных группах, их разрешение. Забастовка как социальный феномен. Признаки забастовки, их основные причины. Типы и виды забастовок, их участники. Российское законодательство о забастовках.

Содержание, принципы и организация социального партнерства. Социальное партнерство в переходной экономике. Принципы и организации деятельности социальных партнеров. Объединения предпринимателей и их деятельность в сфере социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнерства. Виды договоров и соглашений стороны договорного процесса, порядок их заключения, сроки разработки и содержание договоров. Профилактика и управление конфликтами в организации и в сфере управления.

Темы практических занятий

Модуль 1.

Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

1. Предмет, объект и задачи экономики труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль, виды и основные функции труда в развитии человека и общества.
4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы.

Тема 2. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

1. Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда.
2. Сегментация рынка труда. Безработица и занятость.

3. Российские и региональные проблемы рынка труда. Особенности рынка труда за рубежом.
4. Сущность и основные направления государственной политики занятости.

Тема 3. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия

1. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления.
2. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы.
3. Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала.
4. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения.
5. Сущность и структура трудового коллектива предприятия.

Модуль 2.

Тема 4. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

1. Производительность и эффективность труда.
2. Трудоемкость. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.
3. Показатели и методы измерения уровня производительности труда.
4. Условия, факторы и резервы роста производительности труда и их классификация.
5. Управление повышением производительности труда.

Тема 5. Заработная плата: организация в рыночной экономике

1. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
2. Формы и системы оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
3. Премиальная система оплаты труда: назначение, сущность и виды.
4. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Модуль 3.

Тема 6. Уровень и качество жизни населения

1. Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет. Потребительская корзина.
4. Направления и методы повышения уровня и качества трудовой жизни.
5. Государственная политика доходов и ее регуляторы в России и за рубежом.

Тема 7. Социальная защита населения

1. Субъекты, объекты, принципы и модели социальной защиты.

2. Виды социальной защиты: назначение, принципы и критерии установления.
3. Формы социальной защиты и типы государственной политики в области социальной защиты населения.
4. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.
5. Пенсионное обеспечение. Сущность и виды социального страхования.

Тема 8. Трудовые конфликты в организации

1. Понятие, причины и функции конфликтов.
2. Структура, типы и динамика социальных конфликтов.
3. Трудовой конфликт: субъекты, предмет, причины и регулирование.
4. Забастовка: феномен, признаки, основные причины, типы и виды забастовок.
5. Содержание, принципы и организация социального партнерства.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки специалистов предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: презентаций, деловых и ролевых игр, компьютерного тестирования, анализа конкретных ситуаций, тренингов.

Рекомендуемые образовательные технологии: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студентов.

Лекции являются одним из основных методов обучения дисциплине. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до студентов структуру курса и его разделы.

Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой курса. Крайне желательно, чтобы каждая лекция охватывала и исчерпывала определенную тему курса и представляла собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее на таком месте, когда основная идея раздела еще полностью не раскрыта.

Во время изучения материала первого модуля необходимо раскрыть основные понятия курса, рассмотреть особенности формирования трудового потенциала и трудовых ресурсов, рассмотреть модели и сегментацию рыка труда. Особое внимание следует уделить методам определения уровня производительности труда, резервам и факторам роста производительности труда. При исследовании материала второго модуля необходимо осветить особенности организации оплаты труда, государственным инструментам его регулирования. Важными проблемами экономики труда являются социальная защита населения, регулирования трудовых конфликтов и др.

Целью практических занятий является: проверка уровня понимания студентами вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала студентами; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач.

Формирование знания и навыков студентов осуществляется в ходе лек-

ционных и практических занятий, самостоятельной работы, написания рефератов, выступлений с докладами, ответов на тесты.

Необходимо использовать активные и интерактивные формы обучения (разбор конкретных ситуаций, обсуждение отдельных разделов дисциплины). В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию профессиональных навыков обучающихся. В качестве интерактивных форм обучения предполагается проведение групповых дискуссий, деловых игр и т. д.

Самостоятельное изучение теоретического курса студентами включает:

1) изучение каждой темы теоретического курса в соответствии с учебной программой;

2) подготовку устных ответов на контрольные вопросы, приведенные к каждой теме;

3) выполнение домашних заданий и решение задач.

Самостоятельная работа состоит из разных видов заданий, которые организуют студента в процессе усвоения знаний и учат самостоятельно принимать решения, разбирать и изучать новый материал, отрабатывать стандартные решения задач и находить новые решения, аргументировать теоретические положения и публично их представлять в семинарском пространстве, работать с монографической и периодической литературой.

Изучение теоретического курса предполагает самостоятельную работу студента по ознакомлению с учебными материалами, первоисточниками и официальными документами по проблеме. Рекомендации включают основные вопросы для изучения. Выполнение заданий во внеаудиторное время позволяет студенту самостоятельно отработать решение трудных и стандартных заданий (задач) по изучаемому курсу и научиться самостоятельно принимать правильные решения. Студенты выполняют самостоятельную работу на основе учебно-методических материалов дисциплины. Самостоятельно изучаемые вопросы курса включаются в семинарские занятия, дискуссии на лекциях. Темы на самостоятельное изучение и контрольные задания преподаватель выдает на лекционных занятиях и семинарах в соответствии с принятыми на кафедре графиками. Образцы решения типовых задач различных уровней сложности приводятся с целью приобретения студентами прикладных навыков, способностей к аналитическим формам работ и развитию профессиональных компетенций. Учебная литература дана для всех модулей и может быть использована при подготовке к семинару.

При преподавании дисциплины «Экономика труда используются следующие образовательные технологии:

- Классическое лекционное обучение;
- Обучение с помощью аудиовизуальных технических средств;
- Интерактивное обучение
- Контекстное обучение – выявления связей между конкретным знанием и его применением в ходе изучения темы «Регулирование сферы труда и занятости».

- Междисциплинарное обучение – использование знаний из общественных наук, их группировка и концентрация для решения задачи в ходе практического занятия на тему «Социально-экономические последствия безработицы».

- Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации предмета изучения с собственным опытом трудовой деятельности (профессиональной, общественной, в домашнем хозяйстве и др.) в процессе изучения темы «Разделение и кооперация труда. Производительность труда».

- Проблемное обучение – анализ реальных проблемных ситуаций при проведении лекции по теме «Стимулирование и оплата труда».

Занятия в интерактивных формах

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Вид занятия	Интерактивная форма	Объем часов
1	Тема №1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами	лекционное	Лекция - беседа	2
2	Тема № 2. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование	лекционное	лекция-дискуссия	2
3	Тема №5. Заработная плата: организация в рыночной экономике	лекционное	Лекция - беседа	2
4	Тема №5. Заработная плата: организация в рыночной экономике	практическое	Дискуссия	2
5	*Тема 6.* Уровень и качество жизни населения	лекционное	проблемная лекция	2
6	*Тема 6.* Уровень и качество жизни населения	практическое	Мозговой штурм	2
7	Тема №7. Социальная защита населения	практическое	Мозговой штурм	2

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В данном разделе приводятся виды самостоятельной работы обучающегося, порядок их выполнения и контроля, дается учебно-методическое обеспечение (возможно в виде ссылок) самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины.

Указываются темы рефератов, контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Текущая СРС направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие практических умений. Она заключается в работе с лекционным материалом, поиске и обзоре литературы и электронных источников информации по заданной проблеме курса, опережающей самостоятельной работе, в изучении тем, вынесенных на самостоятельную

проработку, подготовке к практическим занятиям, подготовке к контрольным работам, экзамену.

Самостоятельная (внеаудиторная) работа студентов состоит в:

- проработке лекционного материала, составлении конспекта лекций по темам, вынесенным на самостоятельное изучение;
- подготовке к практическим занятиям;
- подготовке к рубежным контролям.

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа, ориентирована на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов. Она включает поиск, анализ, структурирование и презентацию информации; исследовательскую работу и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах; анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме.

Эффективность освоения дисциплины студентами самостоятельно связана с изучением основной и специальной литературы, написанием рефератов, выполнением тестовых и проблемных заданий, описанием и анализом конкретных трудовых ситуаций. При работе с литературой и выполнении заданий студентам целесообразно пользоваться фондами библиотеки вуза и Интернет-ресурсами.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3
Тема 1.1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений.
Тема Рынок труда: структура, сегментация, регулирование	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка домашних заданий
Тема Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.

Тема Производительность труда: методы, факторы и резервы роста	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, оценка задач.
Тема Заработная плата: организация в рыночной экономике	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Решение задач.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка домашних заданий
Тема Уровень и качество жизни населения	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема Социальная защита населения	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами.	Опрос, оценка выступлений, защита рефератов.
Тема Трудовые конфликты в организации	Работа с учебной литературой. Обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами. Деловая игра.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.

При изучении каждой дисциплины организация самостоятельной работы студентов должна представлять единство трех взаимосвязанных форм:

1. внеаудиторная самостоятельная работа;
2. аудиторная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя;
3. творческая, в том числе научно-исследовательская работа.

Аудиторная самостоятельная работа может реализовываться при проведении практических занятий, семинаров, выполнении лабораторного практикума и во время чтения лекций.

На практических и семинарских занятиях различные виды самостоятельной работы позволяют сделать процесс обучения более интересным и поднять активность значительной части студентов в группе.

Для проведения занятий необходимо иметь большой банк заданий и задач для самостоятельного решения, причем эти задания могут быть дифференцированы по степени сложности.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы студентов разнообразны:

1. Конспектирование.

2. Реферирование литературы.
3. Аннотирование книг, статей.
4. Выполнение заданий поисково-исследовательского характера.
5. Углубленный анализ научно-методической литературы.
6. Работа с лекционным материалом: проработка конспекта лекций, работа на полях конспекта с терминами, дополнение конспекта материалами из рекомендованной литературы.
7. Участие в работе семинара: подготовка сообщений, докладов, заданий.
8. Написание рефератов по заданным преподавателем темам.
9. Лабораторно-практические занятия: выполнение задания в соответствии с инструкциями и методическими указаниями преподавателя, получение результата.
10. Научно-исследовательская работа, выполнение курсовых и квалификационных работ.
11. Контрольная работа в письменном виде.
12. Выполнение заданий по сбору материала во время практики.

По результатам самостоятельного решения задач следует выставлять по каждому занятию оценку. Оценка предварительной подготовки студента к практическому занятию может быть сделана путем экспресс - тестирования в течение 5, максимум - 10 минут. Таким образом, при интенсивной работе можно на каждом занятии каждому студенту поставить, по крайней мере, две оценки.

По материалам модуля или раздела целесообразно выдавать студенту домашнее задание и на последнем практическом занятии по разделу или модулю подвести итоги его изучения (например, провести контрольную работу в целом по модулю), обсудить оценки каждого студента, выдать дополнительные задания тем студентам, которые хотят повысить оценку. Результаты выполнения этих заданий повышают оценку уже в конце семестра, на зачетной неделе, т.е. рейтинговая оценка на начало семестра ставится только по текущей работе, а рейтинговая оценка на конец зачетной недели учитывает все дополнительные виды работ.

Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. Существуют следующие виды контроля:

- входной контроль знаний и умений студентов при начале изучения очередной дисциплины;
- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических и лабораторных занятиях;
- промежуточный контроль по окончании изучения раздела или модуля

курса;

- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;
- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета или экзамена;

- контроль остаточных знаний и умений спустя определенное время после завершения изучения дисциплины.

Весьма полезным может быть тестовый контроль знаний и умений студентов, который отличается объективностью, экономит время преподавателя, в значительной мере освобождает его от рутинной работы и позволяет в большей степени сосредоточиться на творческой части преподавания, обладает высокой степенью дифференциации испытуемых по уровню знаний и умений и очень эффективен при реализации рейтинговых систем, дает возможность в значительной мере индивидуализировать процесс обучения путем подбора индивидуальных заданий для практических занятий, индивидуальной и самостоятельной работы, позволяет прогнозировать темпы и результативность обучения каждого студента.

Тестирование помогает преподавателю выявить структуру знаний студентов и на этой основе переоценить методические подходы к обучению по дисциплине, индивидуализировать процесс обучения. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Одной из самых распространенных форм самостоятельной работы студентов является написание рефератов.

Реферат - это либо доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников, либо изложение содержания научной работы, книги и т.п.

В научно-исследовательской деятельности студентов могут быть использованы оба вида реферата.

Тема реферата должна определяться в начале семестра. Можно предложить студенту самому подобрать необходимую литературу в библиотеке, либо преподаватель вместе с темой предлагает ему библиографический список.

Преподаватель, по сути дела, является научным руководителем студента, пишущего реферат: даёт советы по составлению плана, просматривает законспектированную литературу, помогает сформулировать основные выводы, отрабатывает стиль изложения и т.п.

Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. В связи с этим к нему должны предъявляться требования по оформлению, как к научной работе.

Реферат должен быть выполнен на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через 1,5 интервала. Цвет шрифта должен быть черным. Гарнитура шрифта основного текста — «Times New Roman» или аналогичная, кегль (размер) от 12 до 14 пунктов. Размеры полей (не менее): правое — 10 мм, верхнее, нижнее - 20 мм, левое — 30 мм. Заголовки разделов и подразделов следует печатать на отдельной строке с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Выравнивание по центру или по левому краю.

Страницы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту (титульный лист включают в общую нумерацию). Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. На титульном листе номер не проставляют.

В верхней части титульного листа пишется, в какой организации выполняется работа, далее буквами увеличенного кегля указывается тип («Реферат») и тема работы, ниже в правой половине листа — информация, кто выполнил и кто проверяет работу. В центре нижней части титульного листа пишется город и год выполнения.

Реферат представляет собой самостоятельную творческую работу студента. Реферат должен содержать несколько логических частей и иметь определенное оформление.

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список литературы

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Процедура освоения
ПК-7	**Знать:** 1. Отчетность предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств; **Уметь:** 1.Анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств; 2. Использовать полученные сведения для принятия управленческих решений 3.Составлять оптимальные модели эффективного использования имеющегося трудового потенциала. **Владеть:** 1.Специальной экономической терминологией и основными категориями экономики труда; 2.Методами анализа и интерпретации финансовой и другой информации и использования трудового потенциала хозяйствующего субъекта.	Разработка презентации, семинар
ПК-8	способен, **Знать:** 1. Данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях;	Разработка презентации, семинар

	2.Факторы эффективного функционирования трудового потенциала и условия оптимизации социально-трудовых отношений; **Уметь:** 1.Использовать пути и методы наиболее эффективного использования трудового потенциала на всех уровнях национальной экономики; 2. Выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей 3. Анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях **Владеть:** 1.Специальной экономической терминологией и основными категориями экономики труда; 2.Методами эффективного использования трудового потенциала хозяйствующего субъекта.	
ПК-9	**Знать:** 1.Факторы эффективного функционирования трудового потенциала и условия оптимизации социально-трудовых отношений; 2.Основные законодательные и нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения в обществе и на предприятии. **Уметь:** 1.Использовать пути и методы наиболее эффективного использования трудового потенциала на всех уровнях национальной экономики; **Владеть:** 1.Системным представлением о формах и основах экономики и организации труда; 2.Методами эффективного использования трудового потенциала хозяйствующего субъекта.	Семинар, реферат, тестирование
ПК-11	**Знать:** 1.Основные категории экономики труда; 2.Содержание социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе труда; 3.Факторы эффективного функционирования трудового потенциала и условия оптимизации социально-трудовых отношений; 4.Основные законодательные и нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения в обществе и на предприятии. **Уметь:** 1.Использовать пути и методы наиболее эффективного использования трудового потенциала на всех уровнях национальной экономики; 2.Составлять оптимальные модели эффективного использования имеющегося трудового потенциала. **Владеть:** 1.Специальной экономической терминологией и основными	Семинар, реферат, тестирование

	категориями экономики труда; 2.Системным представлением о формах и основах экономики и организации труда; 3.Методами эффективного использования трудового потенциала хозяйствующего субъекта.	
ПК 13	**Знать:** 1.Критерии социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий 2. Факторы эффективного функционирования трудового потенциала и условия оптимизации социально-трудовых отношений; 3.Основные законодательные и нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения в обществе и на предприятии. **Владеть:** 1.Методами эффективного использования трудового потенциала хозяйствующего субъекта; 2. Методами учета критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. **Уметь:** 1.Критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений 2.Разработать и обосновать предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.	Семинар. Рефераты, тестирование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

«**ПК-7**: способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений»

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Способность использовать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию для принятия управленческих решений	Владеет навыками анализа и обработки финансовой и бухгалтерской отчётности	Демонстрирует способности анализа информации, но допускает не существенные ошибки при принятии решении	Демонстрирует хорошие навыки поиска, анализа и практического применения бухгалтерской и финансовой отчётности

Схема оценки уровня формирования компетенции «ПК-8: способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей»

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Способность правильно использовать статистические данные, графики, диаграммы	Владеет навыками анализа статистических данных, но испытывает трудности при их обработке	Умеет анализировать таблицы, графики и диаграммы, но при их интерпретации допускает несущественные ошибки	Свободно анализирует данные статистики, проводит графический анализ.

«**ПК-9**: способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет»

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Умение осуществлять поиск и анализ необходимой информации для решения учебных заданий социально-экономической направленности	Владеет навыками поиска и обработки информации, но допускает серьёзные ошибки в решении учебных заданий	Демонстрирует способности поиска и анализа информации, но допускает не существенные ошибки при решении учебных заданий	Демонстрирует хорошие навыки поиска, анализа и практического применения необходимой информации

«**ПК-11**: способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта»

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Умение организовать работу группы в рамках деловой игры или викторины	Может работать в малой группе. Но не способен организовать её работу	Может организовать работу малой группы, по при реализации простейшей задачи	Демонстрирует хорошие навыки в организовать работы малой группы, созданной в рамках деловой игры или викторины

«**ПК-13**: способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий»

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Умение выявить достоинства и недостатки предлагаемого управленческого решения	Владеет знаниями о критериях социально-экономической эффективности, но не может проанализировать возможных риски и экономические последствия	Владеет знаниями о критериях социально-экономической эффективности, возможных рисках и экономических последствиях, но допускает не существенные ошибки при решении учебных заданий	Демонстрирует хорошие навыки анализа и умение выбрать варианты управленческих решений

7.3.Типовые контрольные задания

Тематика рефератов

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в переходной экономике.
3. Эффективность труда и ее показатели.
4. Факторы и резервы роста производительности труда (на примере предприятия).
5. Сущность и значение организации труда на предприятии.
6. Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности.
7. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
8. Рынок труда: сущность, структура, модели.
9. Безработица как социально-экономическое явление в условиях кризиса.
10. Регулирование рынка труда: российский и зарубежный опыт.
11. Социальное партнерство и рынок труда .
12. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.
13. Инвестиции в человеческий капитал: виды и эффективность.
14. Мотивация трудового поведения персонала в условиях финансово-экономического кризиса.
15. Социальный контроль в сфере труда.
16. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
17. Дискриминация на рынке труда .
18. Формирование этических отношений в трудовом коллективе.

19. Уровень жизни и его показатели.
20. Формирование системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения на современном этапе .
21. Сущность и структура трудовой адаптации.
22. Виды, структура и источники доходов населения.
23. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы измерения.
24. Показатели социального качества среды жизнедеятельности населения.
25. Уровень и качество жизни населения: система показателей и определяющие факторы.
26. Индекс человеческого развития: методика расчета, региональные различия.
27. Направления повышения «гибкости» трудовой жизни.
28. Потребительский бюджет: сущность, виды, методы формирования.
29. Типы политики доходов и их влияние на качество жизни населения.
30. Особенности и рычаги государственного регулирования доходов.
31. Взаимосвязь роста национального богатства страны с уровнем жизни населения.
32. Особенности реформирования заработной платы в России.
33. Внутрифирменная политика заработной платы и современные модели трудового вознаграждения.
34. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.
35. Особенности политики доходов и качества жизни в Скандинавских странах.
36. Эволюция концепции «качества жизни» в экономически развитых странах.
37. Формы и виды социальной защиты: российский и зарубежный опыт.
38. Развитие социального страхования в Российской Федерации.
39. Организация социального страхования за рубежом.
40. Особенности организации социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
41. Государственное страхование по безработице.
42. Особенности социальной защиты военнослужащих.
43. Система пенсионного обеспечения.
44. Доходы от собственности, предпринимательской деятельности и самозанятости.
45. Доходы населения, занятого в неформальном секторе.

Контрольные вопросы для текущего контроля

1. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
3. Структура и характеристики трудового потенциала общества.
4. Рынок труда и его состояние в РФ.
5. Основные тенденции изменения форм и структуры занятости населения в РФ.
6. Виды и формы безработицы и их распространение в РФ.
7. Цель и направления государственной политики в области занятости.

8. Задачи и функции службы занятости населения.
9. Различия основных моделей рынка труда и методов его регулирования.
10. Трудовая мобильность и ее тенденции в РФ.
11. Раскройте понятия «продуктивность труда», «производительность труда», «эффективность труда».
12. Выработка и трудоемкость продукции и их измерения.
13. Качество и уровень жизни населения, с помощью каких показателей они могут измеряться.
14. Раскройте содержание понятий «минимальная потребительская корзина», «минимальный потребительский бюджет», «прожиточный минимум».
15. Виды и источники денежных доходов населения.
16. Показатели дифференциации денежных доходов, как они рассчитываются и что характеризуют.
17. Экономическая сущность заработной платы в условиях рыночной экономики.
18. Основные элементы организации оплаты труда.
19. Назначение тарифной системы оплаты труда и отдельных ее составляющих.
20. Охарактеризуйте современные тенденции в использовании различных форм оплаты труда.
21. Социальное партнерство и механизм его реализации.
22. Содержание и значение коллективных соглашений и договоров.
23. Функции профсоюзов в рыночной экономике.
24. Охарактеризуйте основные направления и методы работы МОТ.
25. Понятие, элементы и свойства труда.
26. Производительность труда (сущность, факторы).
27. Международная организация труда (МОТ) и участие России в ее деятельности.

Примеры тестов и задач для текущего, промежуточного и итогового контроля знаний студентов

1) К мерам косвенного регулирования доходов относят:

1. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
2. установление минимальных социальных стандартов, единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы, утверждение порядка назначений и расчета пенсий;
3. установление валютного коридора, минимальной заработной платы, прожиточного минимума;
4. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

2) Социальный стандарт – это:

1. сложившийся уровень потребления тех или иных благ, который признается приемлемым большинством населения или представителей той или иной общественной группы;
2. сложившийся уровень участия в политических мероприятиях и забастовках,
3. доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности;
4. доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП.

3) Качество жизни - это:

1. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.;
2. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
3. количество материальных благ и услуг реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме.

4) Децильный коэффициент концентрации доходов – это:

1. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся десятые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
2. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся двадцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
3. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся тридцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения.

5) Индекс развития человеческого потенциала представляет собой:

1. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
2. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня развития культуры и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
3. среднеарифметическое трех индексов - уровня развития социальной сферы, уровня безработицы и среднедушевых доходов населения.

6) Доходы населения – это:

1. совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;
2. совокупность поступлений денежных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;
3. совокупность поступлений натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.

7) Система социальных гарантий – это:

1. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;

2. минимальные социальные стандарты в области доходов, заработной платы, потребления, занятости, социального обеспечения;
3. институты и организации, обеспечивающие медицинское и социальное страхование, пенсионное обеспечение, минимальные социальные гарантии, выплату пособий, дотаций и льготы малообеспеченным слоям населения.

8) Социальные трансферты – это:

1. выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации, другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги);
2. услуги, обеспечиваемые за счет средств социального страхования: оплата лечебно-профилактической помощи и лекарств, содержание домов-интернатов, покрытие части затрат на переподготовку безработных, социальную реабилитацию и трудоустройство инвалидов.

9) Коллективный договор – это:

1. правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем работниками на предприятии, в учреждении, организации;
2. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров по вопросам социально-трудовых отношений.

10) При почасовой повременной оплате труда расчет заработной платы производится исходя:

1. часовой тарифной ставки работника и фактически отработанных им часов за расчетный период;
2. дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен);
3. твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце.

11) Сдельные расценки рассчитываются исходя из:

1. тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени);
2. тарифной ставки первого разряда, формы оплаты труда и установленной нормы выработки (времени).
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

12) Сдельно-прогрессивная оплата труда – это:

1. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам;

2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

13) К видам безработицы относятся:

1. явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, естественная, застойная, институциональная;
2. явная, неформальная, частичная, гибкая, дополнительная, вторичная, застойная, институциональная.

14) Циклическая безработица – это форма безработицы, связанная:

1. со спадом в экономике;
2. с текучестью рабочей силы;
3. с несоответствием структуры спроса на рабочую силу со структурой ее предложения.

15) Бестарифная система оплаты труда – это:

1. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника, КТУ в формировании коллективных результатов, а также отработанного времени;
2. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от качества и количества затраченного труда.

16) К доходам неработающих граждан относятся:

1. доходы, получаемые до их участия в трудовой деятельности, доходы временно неработающих граждан, доходы граждан, завершивших трудовую деятельность;
2. пенсии по старости, пенсии по инвалидности, благотворительная помощь, доходы от ценных бумаг;
3. доходы от торговой деятельности, доходы от основных средств, доходы от депозитарных вкладов.

17) По основным видам занятости трудовые доходы населения могут быть классифицированы на:

1. доходы от занятости по основному месту работы, доходы от вторичной занятости, доходы от самозанятости;
2. пенсии, пособия, стипендии, социальные трансферты, доходы от самозанятости;
3. доходы от собственности, дивиденды, натуральные доходы.

18) Прожиточный минимум – это:

1. стоимостная оценка минимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
2. стоимостная оценка рациональной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
3. стоимостная оценка максимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

19) Абсолютная концепция бедности базируется на:

1. установлении минимального перечня основных потребностей и размера ресурсов, требуемых для их удовлетворения;
2. соотношении уровня благосостояния с уровнем материальной обеспеченности, преобладающем в той или иной стране.

20) К мерам прямого регулирования доходов относят:

1. единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы, утверждение размера, порядка назначений и расчета пенсий и пособий, индексация доходов и сбережений;
2. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
3. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

21) Уровень жизни – это:

1. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
2. количество материальных благ и услуг, реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме;
3. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.

22) Социальное вспомоществование (помощь) – это:

1. предоставление государством социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости;
2. гарантированный государством минимальный уровень заработной плата, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг;
3. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;

23) Социальное партнерство – это:

1. метод решения социально-экономических проблем и противоречий, возникающих между работниками наемного труда, работодателями и государством, путем переговоров между ними;
2. метод решения проблем и противоречий, возникающих между государствами, путем переговоров между ними;
3. метод решения коллективных трудовых между работниками наемного труда и государством, путем переговоров между ними.

24) Генеральное соглашение – это:

1. соглашение, заключаемое между общероссийскими представителями объединений наемных работников, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
2. соглашение, заключаемое между Правительством республики, Советом Федерации профсоюзов республики и республиканскими объединениями работодателей по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
3. соглашение, заключаемое между отраслевыми профсоюзами, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;

25) Повременная форма оплаты труда – это:

1. начисление заработка работнику в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени;
2. начисление заработка работнику за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам.

26) Косвенная сдельная оплата труда – это:

1. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
2. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку;
3. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются.

27) Регрессивная сдельная система оплаты труда – это:

1. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются;
2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
3. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам.

28) Вторичная занятость – это:

1. дополнительная трудовая деятельность вне основного места работы;
2. официально не зарегистрированная экономическая деятельность;
3. официально не зарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налоги;
4. гибкие формы и графики работы.

29) Инвестиции в человеческий капитал – это:

1. затраты на образование, здравоохранение, повышение мобильности работников;

2. затраты на образование, трудоустройство, приобретение недвижимости;
3. затраты на здравоохранение, отдых, повышение мобильности работников;

30) Минимальная заработная плата - это:

1. минимальный размер вознаграждения за работу по полной ставке, установленный государством;
2. минимальный уровень пенсионного обеспечения, установленный государством;
3. скорректированные располагаемые доходы;
4. денежная помощь, которая выдается безработным при наличии стажа, уплаты соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Текущие задания:

1.Выписать из словарей определения терминов «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «человеческий потенциал». Показать их различия, привести примеры контекста, в котором они могут применяться.

2.Составить схему «Инфраструктура рынка труда». Описать основные взаимосвязи между элементами инфраструктуры и субъектами рынка труда.

3.Студенты заполняют матрицу «Последствия безработицы» и обсуждают полученные результаты.

	Микроуровень	**Макроуровень**
Негативные последствия	1. 2. …	1. 2. …
Позитивные последствия	1. 2. …	1. 2. …

4.Особенности рынка труда за рубежом и в России – заслушивание докладов. Студенты готовят доклады о рынках труда различных государств, в том числе: США, Германии, Франции, Италии, Великобритании, России, Японии, Китая, Латиноамериканских стран и др. Обсуждаются специфические черты национальных рынков труда, вопросы занятости и безработицы, трудовой миграции, регулирования рынка труда.

Тесты

Найдите один правильный ответ

1. Совершенствование организации труда не может привести к росту производительности труда, если:

а) все работники будут расставлены по их рабочим местам, по их специальности и квалификации;

б) будет введена более узкая специализация труда;

в) вместо простой кооперации труда будет введена сложная кооперация, основанная на разделении труда;

г) если оборудование будет приспособлено к возможностям человека.

2. Купля-продажа на рынке рабочей силы сопровождается следующим фактом:

а) установлением полной зависимости от работодателя;

б) работник попадает в зависимость от работодателя на время;

в) владелец рабочей силы передает работодателю только право ее использования по договору;

г) работодатель получает право владения, использования и распоряжения рабочей силой.

3. Величина специфического человеческого капитала работников:

а) влияет на уровень добровольных увольнений;

б) влияет на уровень вынужденных увольнений;

в) не влияет ни на уровень добровольных, ни на уровень вынужденных увольнений;

г) влияет на уровень добровольных и вынужденных увольнений.

4. Система материального труда должна:

а) быть адекватной интересам как работника, так и предпринимателя;

б) соответствовать интересам наемных работников;

в) способствовать усилению конкуренции при приеме на работу работников;

г) соответствовать интересам производителя.

5. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:

а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;

б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;

в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;

г) увеличением потока из безработных в занятые.

6. При увеличении ставок заработной платы:

а) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд эластичен;

б) произойдет сокращение занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен;

в) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд эластичен;

г) произойдет увеличение занятости, если спрос на труд не эластичен.

7. Рабочее место - это часть пространства, которую занимает работник, поэтому:

а) оно не имеет стоимости;

б) имеет стоимость, но она не включается в издержки производства;

в) имеет стоимость и она включается в издержки производства;

г) правильных ответов нет.

8. К особенностям рынка труда относится то, что он:

а) является производным от рынка товара и услуг;

б) не зависит от спроса на конечную продукцию;

в) не бывает равновесным;

г) развивается вне зависимости от НТП.

9. В больших по размеру фирмах как правило уровень добровольных увольнений по сравнению с малыми фирмами:

а) меньше;

б) больше;

в) такой же;

г) может быть больше или меньше в зависимости от фазы экономического цикла.

10. Люди, обладающие специфическим человеческим капиталом по сравнению с теми, кто обладает общим человеческим капиталом:

а) менее склонны к эмиграции;

б) совершенно не мобильны;

в) склонны к добровольным увольнениям;

г) подвергаются как добровольным, так и вынужденным увольнениям.

11. Критериями оценки эффективности системы стимулирования труда не являются:

а) рост минимальной заработной платы;

б) рост номинальной заработной платы;

в) рост прибыли предпринимателя;

г) снижение издержек производства.

12. К экономически неактивному населению не относятся:

а) учащиеся и студенты;

б) пенсионеры;

в) лица, ведущие домашнее хозяйство;

г) отчаявшиеся найти работу;

д) трудящиеся без оплаты на семейных предприятиях.

13. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с изменениями в:

а) уровне цен на товары и услуги;

б) норме прибыли;

в) ставках налогообложения;

г) продолжительности рабочего времени.

14. Особенностью предложения труда на конкурентных рынках является:

а) труд является ограниченным ресурсом;

б) предложение труда регулируется государством;

в) предложение труда зависит от спроса предприятий;

г) правильных ответов нет.

15. В задачи организации труда не включаются:

а) установление цели деятельности предприятия;

б) соблюдение технологической дисциплины;

в) охрана труда и здоровья;

г) сбережение ресурсов.

Упражнения

1. Дана информация о трудовых ресурсах и занятости в 1 и 5 годах в тыс. чел.

	1 год	5 год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

а) определить количество безработных; б) определить уровень безработных в % .

2. Допустим семья тратит в месяц 60% доходов на питание, 25% - на одежду и обувь, 15% - на услуги. Уровень цен на начало месяца составлял 100%. В конце месяца цены выросли до 115% на продовольственные товары, до 150% - на услуги, а на одежду и обувь понизились до 96%. Как изменилась стоимость жизни к концу месяца? Как изменится при этом реальный доход, если номинально возрастет со 100 до 105 %?

3. Цена потребительской корзины в 1996г. составляла 235,3 руб. В 1997г. ее цена выросла до 237,3 руб. Определить индекс цен в 1997г.

Задача 1. На предприятии 12 рабочих работают по пятидневной рабочей неделе. Рабочий день 8 часов. Рабочих дней было 251. В среднем каждый рабочий отработал 240 рабочих дней. Определить фонд рабочего времени.

Решение

Фонд рабочего времени = $Ч_р$ * $Q_{отработанных\ дней}$ * $t_{сменное}$

Фонд рабочего времени = 12 * 240 * 8 = 23040

Задача 2. Определите выработку продукции на одного работающего и рабочего, по плану и отчёту, в натуральных и денежных измерителях за год.

Показатели	план	отчёт
1. выработка продукции, т.	2194783,5	2228075,3
2. среднесписочная численность всего персонала в т. ч. рабочих	 100 100	 105 95
3. выпуск по плану у. е.	22334455	22334466

Решение:

Выработка продукции в натуральных измерителях за год

По плану

на одного работающего

П = 2194783,5/(100-100) = 0 т/чел.

на одного рабочего

П =2194783,5 /100 = 21947,84 т/чел.

По отчёту

на одного работающего

П = 2228075,3 /10= 222807,53 т/чел.

на одного рабочего

П = 2228075,3 /95 = 23453,42 т/чел.

Выработка продукции в денежных измерителях за год.

По плану

на одного работающего
П =22334455 /0 = 0 у. е.
на одного рабочего
П = 22334455/100 = 223344,55 у. е.
По отчёту
на одного работающего
П = 22334466/10 = 2233446,6 у. е.
П = 22334466/95 = 235099,64 у. е.
Задача 3. Определите сдельную заработную плату рабочего при прямой сдельной форме оплаты труда, если рабочий за месяц обработал (см. табл.) изделий по расценке (см. табл.) руб. за шт.

Показатели	Значение
А) Кол-во изделий/Расценка	197 шт./1910 руб.
Б) Кол-во изделий/Расценка	2010 шт./112 руб.

Решение
А) $З_ф = Р \times В_ф = 1910 \times 197 = 376270$ руб.
Б) $З_ф = 2010 \times 112 = 225120$ руб.

Задача 4. В феврале рабочий, часовая тарифная ставка которого равна $Т_ч$ = 167,68 руб. отработал $С_ч$ = 168 часов. Рассчитайте его заработок в феврале, марте, при условии, что в марте он отработал 22 смены.
Решение
В феврале :
$З_ф = С_ч \times Т_ч = 167,68 \times 168 = 28\ 170,24$ руб.
В марте :
$З_ф = С_ч \times Т_ч = 167,68 \times 22 \times 8 = 29\ 511,68$ руб.

Контрольные вопросы для итогового контроля

1. Предмет, содержание и задачи курса "Экономика труда"
2. Основные этапы развития экономики труда в России.
3. Роль труда в развитии человека и общества.
4. Трудовые ресурсы: сущность, формирование и использование.
5. Фазы формирования трудовых ресурсов.
6. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
7. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
8. Классификация социально-трудовых отношений.
9. Сущность и показатели производительности труда.
10. Факторы и резервы роста производительности труда.
11. Сущность и элементы организации труда на предприятии.
12. Нормирование как основа организации труда.
13. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих.
14. Оплата труда работников бюджетной сферы.
15. Бестарифная система оплаты труда.

16. Формы и системы оплаты труда.
17. Структура доходов сотрудника предприятия.
18. Заработная плата как социально-экономическая категория.
19. Регулирование заработной платы.
20. Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности на современном этапе.
21. Сущность, структура и основные характеристики рынка труда.
22. Регулирование рынка труда.
23. Понятие, формы и виды занятости наделения.
24. Безработица как социально-экономическое явление, причины и последствия.
25. Уровень жизни и система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.
26. Дискриминация на рынке труда.
27. Инвестиции в человеческий капитал.
28. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношениях .
29. Особенности формирования нетрудовых доходов в неформальном и теневом секторах.
30. Направления легализации теневых доходов.
31. Политика налогообложения в странах с развитой рыночной экономикой.
32. Роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
33. Индексация доходов как метод компенсации потерь доходов населения.
34. Уровень жизни населения в условиях формирования рыночной модели экономики.
35. Место и роль социального страхования в системе социальной защиты населения.
36. Сущность и показатели оценки уровня жизни населения
37. Сущность и основные компоненты качества жизни населения
38. Система пенсионного обеспечения в России
39. Сущность государственного страхования по безработице
40. Сущность, принципы и организация социального партнерства в России.
41. Модель Чемберлена.
42. Модель Хикса.
43. Сущность, функции и причины конфликтов.
44. Сущность, классификация и функции переговоров.
45. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты, особенности воспроизводства.
46. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
47. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
48. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
49. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
50. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы.
51. Роль государства, семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.

52. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, субъекты инвестиций.
53. Эффективность и производительность труда: понятия, взаимосвязь.
54. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.
55. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.
56. Управление производительностью труда.
57. Индекс развития человеческого потенциала.
58. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
59. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.
60. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
61. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы.
62. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
63. Договорное регулирование заработной платы.
64. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
65. Формирование средств на оплату труда работников.
66. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
67. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
68. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
69. Трудовые конфликты: причины, последствия, управление.
70. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
71. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.
72. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан.
73. Пенсионное обеспечение и виды его организации.
74. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты.
75. Показатели и факторы, влияющие на качество трудовой жизни.
76. Удовлетворенность трудом: сущность, содержание.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Контроль за ходом учебного процесса и успеваемостью студентов в ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет» осуществляется посредством модульно-рейтинговой системы. Учебный рейтинг студента – это показатель успеваемости студента в баллах, это суммарная оценка за его текущую учёбу, уровень посещаемости занятий, научную и творческую деятельность, результаты рубежного (модульная работа) и итогового (экзамен) контроля.

Учебный рейтинг студента определяется посредством трёх видов контроля: текущего контроля, рубежного контроля и итогового контроля.

Текущий контроль – это систематическое отслеживание уровня усвоения материала на семинарских занятиях, а также выполнение интерактивных заданий, участие с докладом на студенческих конференциях, подготовка презентации с использованием наглядного материала и т.д.

Рубежный контроль проводится по окончании дисциплинарного модуля (раздела) с целью выявления уровня знаний и компетенций студентов. Рубежный контроль может проводиться в форме письменной контрольной работы, устного опроса, тестирования, коллоквиума и т.д. или сочетания двух или нескольких из этих форм.

Итоговый контроль знаний, умений и компетенций студентов, формируемых дисциплиной «История», проводится в виде экзамена в форме письменной работы, устного опроса или компьютерного тестирования.

Критерии оценки знаний студентов

100 баллов – студент показал глубокие и систематизированные знания учебного материала по теме; глубоко усвоил учебную литературу; хорошо знаком с научной литературой; активно использовал материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участии в обсуждении узловых вопросов на всём протяжении семинарского занятия; умеет глубоко и всесторонне анализировать те или иные исторические события; в совершенстве владеет соответствующей терминологией; материал излагает чётко и лингвистически грамотно; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, проводить параллели и самостоятельно рассуждать.

90 баллов – студент показал полные знания учебно-программного материала по теме; хорошо усвоил учебную литературу; знаком с научной литературой; использовал материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участии в обсуждении узловых вопросов; проявил способность к научному анализу материала; хорошо владеет соответствующей терминологией; материал излагается последовательно и логично; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, рассуждать; показал высокий уровень исполнения заданий, но допускает отдельные неточности общего характера.

80 баллов – студент показал достаточно полное знание учебно-программного материала; усвоил основную литературу, рекомендованную программой; владеет методом комплексного анализа; показал способность аргументировать свою точку зрения с использованием материала из первоисточников; правильно ответил практически на все вопросы преподавателя в рамках обсуждаемой темы; систематически участвовал в групповых обсуждениях; не допускал в ответе существенных неточностей.

70 баллов – студент показал достаточно полное знание учебного материала, не допускал в ответе существенных неточностей, активно работал на семинарском занятии, показал систематический характер знаний по дисци-

плине, цитирует первоисточники, но не может теоретически обосновать некоторые выводы.

60 баллов – студент обладает хорошими знаниями по всем вопросам темы семинарского занятия, не допускал в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнил основные предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, отличается достаточной активностью на семинарском занятии; умеет делать выводы без существенных ошибок, но при этом не дан анализ информации из первоисточников.

50 баллов – студент усвоил лишь часть программного материала, вместе с тем ответ его стилистически грамотный, умеет логически рассуждать; допустил одну существенную или несколько несущественных ошибок; знает терминологию; умеет делать выводы и проводить некоторые параллели.

40 баллов – студент знает лишь часть программного материала, не отличался активностью на семинарском занятии; усвоил не всю основную литературу, рекомендованную программой; нет систематического и последовательного изложения материала; в ответах допустил достаточное количество несущественных ошибок в определении понятий и категорий, дат и т.п.; умеет делать выводы без существенных ошибок; наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

30 баллов – студент имеет недостаточно полный объём знаний в рамках образовательного стандарта; знает лишь отдельные вопросы темы, кроме того допускает серьёзные ошибки и неточности; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

20 баллов – у студента лишь фрагментарные знания или отсутствие знаний по значительной части заданной темы; не знает основную литературу; не принимал участия в обсуждении вопросов по теме семинарского занятия; допускал существенные ошибки при ответе; студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

10 балл — отсутствие знаний по теме или отказ от ответа.

Рейтинговые показатели студента определяются следующим образом:

Каждый из трёх видов учебного контроля – текущий, рубежный и итоговый – основаны на 100 бальной системе оценивания уровня усвоения студентами программного материала. В том числе каждый ответ студента на семинарском занятии, независимо от его формы, оценивается по 100 бальной шкале, а при подведении итогов выводится средний рейтинговый балл по текущему контролю.

Шкала диапазона для перевода рейтингового балла по дисциплине с учётом итогового контроля в «5» - балльную систему: 0 – 50 баллов – «неудовлетворительно»; 51 – 65 баллов – «удовлетворительно»; 66 – 85 баллов – «хорошо»; 86 – 100 баллов – «отлично».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Основная литература:

1. Экономика труда Дубровин И.А. Экономика труда: Учебник/ И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 232 с. Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=342665
2. Экономика труда Скляревская В. А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. - 304 с. Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=342666

Дополнительная литература:

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. – 2-е изд., - И.: ИНФРА-М, 2009. - 272с. – (Высшее образование).
2. Практикум по экономике, организации и нормировании труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2007.
3. Экономика и социология труда: Учебник/Под ред. д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 584с.- (Высшее образование).
4. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб.и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
5. Экономика труда: Учебник. // Под ред. Архипова А.И., Карпухина Д.Н., Кокина Ю.П. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. - 559с. – (Высшее образование).
6. Экономика труда: Учебник. В 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
7. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» /А.Л.Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575с.
8. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. М.: Альфа-Пресс, 2006.
9. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., доп. — М.: НОРМА, 2006- 447 с.
10. Мазин, А. Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов/ А.Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007 .- 574 с.
11. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
12. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. Пособие: Для вузов по спец. 080104 «Экономика труда» и др. экон. спец. / Всерос. Заоч. Фин.-экон. ин-т. М.: Вузовский учебник, 2006.
13. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. – 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007.
14. Роберт С. Смит, Рональд Дж. Эренберг Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М. Изд-во МГУ, 1996.- 800с.

15. Экономика и социология труда: Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
16. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник/ Под ред. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. М.: Издательство «Экзамен», 2006.
17. Экономика труда: учеб. / Рофе А.И., Галаева Е.В., Лавров А.С., Стрейко В.Т.; под ред. проф. А.И.Рофе. М.: Изд-во «МИК», 2007. – 304 с.
18. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред.проф. П.Э.Шлендера.- М.: Вузовский учебник, 2008.- 302с.

Периодические издания

1. Бюллетень Федеральной службы по труду и занятости.
2. Вопросы экономики.
3. Менеджмент в России и за рубежом.
4. Мониторинг доходов и уровень жизни населения.
5. Негосударственное образование России.
6. Нормирование и оплата труда в промышленности.
7. Персонал.
8. Проблемы управления.
9. Профессиональный потенциал.
10. Российский экономический журнал.
11. Социальная защита.
12. Социальное партнерство.
13. Социс.
14. Труд.
15. Труд за рубежом.
16. Трудовое право.
17. Трудовой мир
18. Управление персоналом.
19. Уровень жизни населения регионов России.
20. Человек и труд.
21. Экономика и жизнь.
22. Экономика и учет труда.
23. Экономист.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. www. Garant.ru- база “Гарант””
2. http://www.hr-portal.ru/ - HR-портал
3. http://www.kdelo.ru/ - Кадровое дело, журнал
4. http://www.maguru.ru/ - Кадровый менеджмент
5. http://www.rhr.ru/ - Человеческие ресурсы. Портал
6. http://www.minzdravsoc.ru/ - Официальный сайт Минздравсоцразвития России
7. http://www.jobgrade.ru/ - JobGrade - Мотивация труда

8. http://www.garant.ru/iv/ - интернет-версия системы ГАРАНТ
9. http://www.consultant.ru/online/ - КонсультантПлюс
10. www. Ptpu.ru -проблемы теории и практики управления
11. www. Trud.org - новости профсоюзного движения
12. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
13. www.econ.msu.ru/demografia (сайт «Демография России и Российской империи»)
14. www.gov.ru (сайт Правительства РФ)
15. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)
16. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
17. www.ilsi-msk.ru – Центральное бюро нормативов по труду
18. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)
19. www.mon.gov.ru -сайт Министерства образования и науки РФ
20. www.mzsrrf.ru (официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ)
21. www.mzsrrf.ru - сайт Минздравсоцразвития РФ
22. www.programs-gov.ru – Федеральные Целевые Программы
23. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
24. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
25. www.trud.ru («Труд»)
26. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»).
27. Трудовой кодекс РФ // www.mintrud.ru (раздел «Законодательство»).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Важнейшей задачей учебного процесса в университете является формирование у студента общекультурных и профессиональных компетенций, в том числе способностей к саморазвитию и самообразованию, а также умений творчески мыслить и принимать решения на должном уровне. Выработка этих компетенций возможна только при условии активной учебно-познавательной деятельности самого студента на всём протяжении образовательного процесса с использованием интерактивных технологий.

Такие виды учебно-познавательной деятельности студента как лекции, семинарские занятия и самостоятельная работа составляют систему вузовского образования.

Лекция является главным звеном дидактического цикла обучения в отечественной высшей школе. Несмотря на развитие современных технологий и появление новых методик обучения лекция остаётся основной формой учебного процесса. Она представляет собой последовательное и систематическое изложение учебного материала, разбор какой-либо узловой проблемы. Вузовская лекция ориентирована на формирование у студентов информативной основы для последующего глубокого усвоения материала методом самостоятельной работы, призвана помочь студенту сформировать собственный взгляд на ту или иную проблему.

Чтобы лекция была дидактически эффективной, студент при конспектировании излагаемого лектором материала должен придерживаться определённых правил:

1. Очень важно уловить нить рассуждений преподавателя и следовать ей на всём протяжении лекции;

2. Нет необходимости записывать каждое слово лектора, значительно важнее уметь выделять наиболее узловые моменты и фиксировать их на бумажном или электронном носителе. Конспект лекции не может полностью заменить учебник и исторический источник, он лишь должен служить основой для дальнейшей самостоятельной работы студента;

3. Если что-то не успели написать, ни в коем случае нельзя просить у лектора повторить или переспрашивать у соседа. Тем самым вы сбиваете преподавателя с нити рассуждений и отвлекаете других от познавательного процесса. Просто оставьте свободное место с тем, чтобы могли в дальнейшем дописать незаконченную фразу;

4. Необходимо обращать внимание на новую терминологию, записывать её с тем, чтобы в дальнейшем самостоятельно и более подробно изучить смысл каждого из них;

5. Особое внимание следует обращать на выводы по каждому вопросу, записывать их;

6. Если в процессе лекции у вас возникли вопросы к преподавателю, сформулируйте их, запишите с тем, чтобы после занятия или в специально отведённое для этого дополнительное время могли задать ему.

Одной из важнейших составляющих вузовского образования является **семинарское занятие**, которое представляет собой одну из форм практических занятий. Семинарские занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем отечественной и мировой истории и являются одной из основных форм подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарских занятиях студенты учатся грамотно излагать свои мысли и суждения, вести дискуссию по тем или иным проблемам, убеждать оппонента и опровергать его доводы, доказывать и отстаивать свою точку зрения, отстаивать свои убеждения и мировоззренческие взгляды.

Основные функции семинарского занятия:

1. углубление научно-теоретических знаний студентов;

2. формирование навыков самостоятельной работы;

3. выработка у студентов навыков научного диспута, а также умений анализировать исторический документ и давать аргументированную оценку тому или иному событию;

4. систематический контроль за уровнем подготовленности студента и его самостоятельной работой.

Подготовка студента к семинарскому занятию является важнейшим этапом учебного процесса. Конечный результат и его эффективность зависит от того, насколько глубоко студент изучил учебный и хрестоматийный материалы.

При подготовке к семинарскому занятию студенту необходимо внимательно изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу и электронные ресурсы. При этом желательно законспектировать обязательную литературу, выписать необходимые сведения из источников и подходящие цитаты. В процессе подготовки следует обращать внимание в первую очередь на причинно-следственную связь исторических событий и явлений. Необходимо нацелить себя на то, что на семинарском занятии придётся не просто излагать исторические события в хронологическом порядке, а отвечать на вопросы преподавателя и аудитории, вступать в диспут, что потребует необходимость аргументировать свои оценки и выводы, приводить в качестве доказательной базы сведения из исторических источников. Такая форма проведения семинарских занятий способствует расширению научного кругозора студента, знакомить его с важнейшими проблемами отечественной истории.

Существуют разные формы проведения семинарского занятия: *фронтальный опрос, коллоквиум, обсуждение реферата, доклад с последующим его обсуждением, групповое тестирование по кейс-заданиям, диспут, сбор и обработка хрестоматийного материала*. В какой форме пройдёт семинара по той или иной теме определяет преподаватель.

Рейтинговый балл студента на каждом занятии зависит от его инициативности, качества выполненной работы, аргументированности выступления, характера использованного материала и т.д. Важно помнить, что значительно повышает качество ответа, соответственно выше рейтинговый текущий балл в случае использования и цитирования в ответе первоисточника.

Уровень усвоения материала напрямую зависит от внеаудиторной самостоятельной работы, которая традиционно такие формы деятельности, как выполнение письменного домашнего задания, подготовка к разбору ранее прослушанного лекционного материала на семинарском занятии, подготовка доклада, выполнение реферата и др.

В настоящее время с появлением информационных средств обучения появилась возможность дистанционного обучение и организации самостоятельной работы студента. Внедрённая в образовательный процесс в ДГУ программа интерактивного обучения MOODLE, основанная на использовании электронных средствах и глобальной телекоммуникационной сети Интернет, с размещением в ней преподавателем заданий и контрольно-измерительных материалов позволяет правильно выстроить самостоятельную работу студента, эффективно следить в режиме on-line за уровнем усвоения студентом программного материала. Кроме того, виртуальный обучающий кус MOODLE по сути представляет собой практический тренажёр для формирования и закрепления профессиональных умений и навыков.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия.

Электронные ресурсы, свободный доступ к которым предоставляет научная библиотека ИФ ДГУ и ДГУ: ЭБС «Айбукс», ЭБС «Юрайт», ресурсы издательства Шпрингер, мультимедийный научно-популярный портал «Чердак», портал Национальной электронной библиотеки , Интернет каталог Google, электронно-образовательные ресурсы Дагестанского государственного университета.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Для освоения дисциплины необходимо использовать имеющиеся материально - технические средства обучения:

- компьютерные мультимедийные проекторы в аудиториях, где проводятся лекционные занятия, и другую технику для презентаций учебного материала;
- компьютеры с доступом в Интернет и образовательную сеть вуза;
- читальный зал с компьютеризованными рабочими местами.
- пакет прикладных обучающих программ;
- электронная библиотека.