

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Агафонов Александр Викторович  
Должность: директор филиала  
Дата подписания: 04.11.2019 15:38:55  
Уникальный программный код:  
2539477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО**  
**УНИВЕРСИТЕТА**

**Кафедра менеджмента и экономики**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Экономика и социология труда»**  
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	<b>38.03.02 Менеджмент</b> (код и наименование направления подготовки)
Направленность (профиль) подготовки	<b>"Производственный менеджмент"</b> (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная, заочная</b>

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Автор Владимиров Владимир Васильевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 9 от 13.04.2019).

## 1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1 Основными целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у обучающихся комплекса знаний и умений в области экономики и социологии трудовых отношений, ознакомить их с механизмами и формами практической реализации этих отношений. Изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики и социологии труда и их основных постулатов. Приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на уровне различных субъектов управления. Овладение навыками анализа и оценки важнейших социально-трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, численность персонала и др.) и принятия на этой основе управленческих решений.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов	Методы и приемы использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение	Использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и	навыками навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов

формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	осуществлять диагностику организационной культуры	формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
--	---	---	--

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика и социология труда» реализуется в рамках дисциплин по выбору вариативной части дисциплин учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения ОПОП бакалавриата ФГОС ВО, по направлению 38.03.02 Менеджмент, профиль подготовки – «Производственный менеджмент».

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате освоения следующих дисциплин учебного плана: Экономическая теория, Институциональная экономика, Правоведение, Информатика, Экономика предприятия. В свою очередь, изучение дисциплины «Экономика и социология труда» является основой для овладения знаниями по таким дисциплинам как: Финансовый менеджмент, Инвестиционный анализ, Бизнес-планирование.

## 3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы -144 часа, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
5	очная	16		32	60	-	Экзамен
6	заочная	6		8	126	-	Экзамен

## 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

### Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	2		4	6	ПК-1
Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	2		4	6	ПК-1
Занятость населения.	2		4	6	ПК-1

Формирование и регулирование рынка труда.					
Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	2		4	6	ПК-1
Производительность и эффективность труда.	2		4	6	ПК-1
Организация оплаты труда в современных условиях.	2		4	6	ПК-1
Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	2		4	6	ПК-1
Планирование и аудит в трудовой сфере.	2		4	6	ПК-1
Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.				12	ПК-1
Экзамен			4	36	
Итого	16		32	96	

#### Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	1		1	14	ПК-1
Труд как основа жизнедеятельности. Тру-			1	14	ПК-1

довой потенциал общества.					
Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	1		1	14	ПК-1
Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	1		1	14	ПК-1
Производительность и эффективность труда.	1		1	14	ПК-1
Организация оплаты труда в современных условиях.	1		1	14	ПК-1
Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.			1	14	ПК-1
Планирование и аудит в трудовой сфере.			1	14	ПК-1
Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.	1			9	ПК-1
Экзамен				4	
Итого	6		8	130	

## **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины**

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с

внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

По дисциплине «Экономика и социология труда» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 30% от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Интерактивная форма	Формируемые компетенции (код)
Лекция	Предмет и основы методологии экономики и социологии труда.	2	Лекция-дискуссия	ПК-1
Лекция	Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.	2	Лекция-дискуссия	ПК-1
Лекция	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.	2	Лекция-дискуссия	ПК-1
Практическое занятие	Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	2	Дискуссия	ПК-1
Практическое занятие	Производительность и эффективность труда.	2	Кейс-задача	ПК-1
Практическое занятие	Организация оплаты труда в современных условиях.	2	Кейс-задача	ПК-1
Практическое занятие	Уровень жизни и доходы населения.	2	Кейс-задача	ПК-1

	Социальная защита работников.			
Практическое занятие	Планирование и аудит в трудовой сфере.	2	Кейс-задача	ПК-1

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 60 часов (очная форма обучения) и 126 часов (заочная форма обучения).

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом.

При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать уровень их самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия: готовность студентов к самостоятельному труду; мотивация получения знаний; наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала; система регулярного контроля качества выполненной самостоятельной работы; консультационная помощь преподавателя. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами, иметь ярко выраженный учебный, учебно-исследовательский характер.

Организация самостоятельной работы студентов. Самостоятельная работа одна из важнейших форм овладения знаниями. Но самостоятельная работа требует известных навыков, умения. Наибольшую пользу она приносит тогда, когда студент занимается систематически, проявляет трудолюбие и упорство. На основе самостоятельно приобретенных знаний формируются твердые убеждения студента и умение отстаивать их. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д. Организуя свою самостоятельную работу, каждый студент должен



уяснить, какие основные источники следует использовать при изучении данной дисциплины.

Методика организации самостоятельной работы студентов зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы студентов, индивидуальных качеств студентов и условий учебной деятельности.

Процесс организации самостоятельной работы студентов включает в себя следующие этапы: 1. Подготовительный (определение целей, составление программы, подготовка методического обеспечения, подготовка оборудования). 2. Основной (реализация программы, использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы). 3. Заключительный (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка эффективности программы и приемов работы, выводы о направлениях оптимизации труда).

Самостоятельная работа студентов по дисциплине осуществляется в виде подготовки рефератов и докладов, выполнения (индивидуального задания), работы над учебными тестами по темам, выполнения кейс-задач, а также подготовки научной статьи.

Самостоятельная работа студентов предполагает написание рефератов и выполнение научно-исследовательских работ.

*Краткие методические указания по подготовке.*

Написание реферата не является обязательным, так как программой данной учебной дисциплины не предусмотрено. Тематика рефератов является примерной и может обсуждаться с преподавателем. Объем реферата 10-15 страниц машинописного текста.

#### Виды самостоятельной работы

<b>Форма самостоятельной работы студента</b>	<b>Форма и содержание отчета о самостоятельной работе</b>
Подготовка к семинарскому занятию	Структура семинарского занятия: -Выступление по вопросам темы семинарского занятия. -Решение задач, упражнения. - Тест.
Тестирование	Два вида тестовых заданий: -Промежуточный - Итоговый
Доклады на семинарских занятиях	Обсуждение на семинарских занятиях

## **Перечень тем рефератов по дисциплине «Экономика и социология труда»**

1. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
2. Проблемы становления и перспективы развития рынка труда.
3. Основные модели и виды рынков труда.
4. Занятость населения: социально-экономическая сущность, виды.
5. Государственная политика в области занятости населения и безработица.
6. Социально-экономическая сущность безработицы, понятие, виды, последствия.
7. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
8. Роль социального партнерства в решении проблем занятости населения.
9. Основные направления совершенствования организации труда в условиях становления рыночной экономики.
10. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
11. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
12. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях и их научное обоснование
13. Методы нормирования труда и их совершенствование.
14. Анализ состояния нормирования труда.
15. Совершенствования нормирования труда в современных условиях.
16. Показатели эффективности использования труда на предприятии.
17. Сущность, значение и методы определения производительности труда.
18. Зарубежный опыт определения производительности труда.
19. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
20. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.
21. Назначение тарифной системы.
22. Формы и системы оплаты труда, особенности их применения.
23. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
24. Опыт зарубежных стран по применению тарифной системы.
25. Оплата труда рабочих производственных бригад.
26. Оплата труда работников бюджетной сферы.
27. Нетрадиционные системы оплаты труда.
28. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
29. Планирование эффективного использования труда.
30. Планирование уровня производительности труда.
31. Определение необходимой численности работников предприятия.
32. Планирование средств, направляемых на потребление.

33. Анализ эффективного использования труда.
34. Анализ использования рабочего времени.
35. Социальная и психологическая готовность коллектива к работе в рыночных условиях.
36. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих на предприятии.
37. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
38. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.
39. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса
40. Трудовая мотивация работников в современных условиях.

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
-------------------------------	--------------------------	---	------------------------	---

<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p><b>знать: неполные представления о</b> методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>уметь: несистематическое использование с погрешностями применять</b> основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>владеть: В целом успешное, но не систематическое использование навыков</b> использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>удовлетворительно</p>	<p>Опрос, экзамен, тест,</p>
---	--------------------------	--	--------------------------	------------------------------

	<p style="text-align: center;">Продвинутый уровень</p> <p><b>знать: в целом успешно, но с определенными пробелами в знаниях:</b> о методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>уметь: в целом успешно, но с определенными пробелами</b> применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>владеть: в целом успешно, но с определенными пробелами навыками</b> использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p style="text-align: center;">хорошо</p> <p>Опрос, тест, доклад, экзамен</p>
--	--	---

	<p>Высокий уровень</p>	<p>отлично</p>	<p>Опрос, тест, доклад, экзамен</p>
		<p><b>знать: Сформированные систематические представления о</b> методах использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>уметь: Сформированное умение</b> применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><b>владеть: Успешное и систематическое использование навыков применения</b> основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	

**Примерные вопросы для подготовки к экзамену:**

1. Труд как процесс и как экономический ресурс
2. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал
3. Социально -трудовые отношения и их регулирование
4. Качество трудовой жизни
5. Формирование кадровой политики организации

6. Экономическая сущность организации труда
7. Понятие разделения и кооперации труда
8. Виды и границы разделения труда
9. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
10. Рабочее место, рынок рабочих мест.
11. Сущность заработной платы и ее основные формы.
12. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
13. Назначение и построение основных элементов тарифной системы
14. Нетрадиционные системы оплаты труда
15. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
16. Организация и аттестация рабочих мест
17. Персонал предприятия, его состав.
18. Аудит персонала.
19. Планирование численности персонала предприятия.
20. Производительность труда. Показатели производительности труда  
Резервы роста производительности труда
21. Нормы труда и их классификация.
22. Методы нормирования труда.
23. Условия труда, охрана и безопасность труда.
24. Анализ и планирование трудовых показателей
25. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
26. Понятие социально-психологического климата коллектива.
27. Социальная политика организации.
28. Кадровая политика предприятия: сущность и задачи
29. Сущность безработицы и ее основные виды. .
30. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
31. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни. Стоимость жизни, качество жизни.
32. Необходимость и сущность социальной защищенности населения в условиях рынка.
33. В чем состоит сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни»? Покажите взаимосвязь этих категорий.
34. Охарактеризуйте систему показателей уровня жизни и методы их оценки.
35. Назовите международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
36. Какие факторы определяют уровень жизни населения в России?
37. Раскройте понятие «доходы населения». Какие источники их формируют?
38. Покажите состав и направления использования совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете.
39. Охарактеризуйте дифференциацию доходов и принцип социальной справедливости.

40. Покажите влияние инфляции на уровень жизни.
41. Что такое индексация доходов? Для каких целей она используется?
42. Каков круг индексируемых доходов, механизм осуществления и периодичность проведения индексации?
43. Назовите важнейшие принципы формирования новой системы социальных гарантий населению в России.
44. Каков механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в условиях рынка?
45. Какими чертами должна обладать модель социальной защиты в рыночной системе?
46. На каких принципах формируется новая система социальной защиты населения в России?
47. Раскройте механизм регулирования социальных гарантий на различных уровнях управления.
48. Какие источники формируют правовое и финансовое обеспечение социальных программ?
49. Дайте определение социально-трудовых отношений и раскройте основы методологии их развития.
50. Охарактеризуйте структуру элементов социально-трудовых отношений.

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

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

### Основная литература

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469499>.

Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471721>

### Дополнительная литература

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510830>

### Периодика



Экономика труда: научно-практический журнал - URL: <https://1economic.ru/journals/et> - Текст: электронный

Социально-трудовые исследования: научно-практический журнал - URL: <https://vcot.info/magazine> - Текст: электронный

Научная организация труда: научный журнал – URL: <http://bochvar.ru/company/zhurnal-nauchnaya-organizatsiya-truda/> - Текст: электронный

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

Профессиональные базы данных:

Общедоступная база данных профессиональных сообществ ЭКОНОМИКА

Некоммерческое партнерство "Институт внутренних аудиторов"  
<http://www.iaa-ru.ru>

Альянс развития финансовых коммуникаций и отношений с инвесторами [www.arfi.ru](http://www.arfi.ru)

Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций [www.profsro.ru/](http://www.profsro.ru/)

Гильдия финансистов [www.guildfin.org](http://www.guildfin.org)

Национальная ассоциация негосударственных пенсионных фондов  
[www.napf.ru](http://www.napf.ru)

Ассоциация российских банков [www.arb.ru](http://www.arb.ru)

Ассоциация региональных банков России [www.asros.ru](http://www.asros.ru)

Общедоступная база данных профессиональных сообществ  
Управление персоналом

Эксперты рынка труда [www.lmexperts.ru](http://www.lmexperts.ru)

Российская ассоциация по связям с общественностью [www.raso.ru](http://www.raso.ru)

Ассоциация консультантов по подбору персонала [www.apsc.ru](http://www.apsc.ru)

ВКК — Национальный союз кадровиков [www.kadrovik.ru/](http://www.kadrovik.ru/)

Ассоциация компаний розничной торговли [www.acort.ru](http://www.acort.ru)

Информационные справочные системы:

Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.garant.ru>

Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система. – Режим доступ: <http://www.consultant.ru>

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» являются лекции и практические занятия. На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

### *Рекомендации по подготовке к лекциям.*

При подготовке к очередному лекционному занятию необходимо:

1. Максимально подробно разработать материал, излагавшийся на предыдущем лекционном занятии, при этом выделить наиболее важную часть изложенного материала (основные определения и формулы).
2. Постараться запомнить основные формулы определения налогов и сборов, и их определения.
3. Постараться максимально четко сформулировать (подготовить) вопросы, возникшие при разборе материала предыдущей лекции.
4. Сравнить лекционный материал с аналогичным материалом, изложенным в литературе, попытаться самостоятельно найти ответ на возникшие при подготовке вопросы.

Желательно:

1. Изучая литературу, ознакомится с материалом, изложение которого планируется на предстоящей лекции.
2. Определить наиболее трудную для вашего понимания часть материала и попытаться сформулировать основные вопросы по этой части.

Изучение наиболее важных тем или разделов учебной дисциплины завершают практические и лабораторные занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

### *Рекомендации по подготовке к практическим занятиям.*

При подготовке к практическим занятиям необходимо:

1. Выучить основные формулы и определения, содержащиеся в лекционном материале.
2. Уточнить область применимости основных формул и определений.
3. Приложить максимум усилий для самостоятельного выполнения домашнего задания.
4. Максимально четко сформировать проблемы (вопросы), возникшие при выполнении домашнего задания.

Желательно:

1. Придумать интересные на наш взгляд примеры и задачи (ситуации) для рассмотрения их на предстоящем лабораторном занятии.
2. Попытаться выполнить домашнее задание, используя методы, отличные от тех, которые изложены преподавателем на лекциях (лабораторных занятиях). Сравнить полученные результаты.

*Требования, предъявляемые к выполнению контрольных заданий.*

При выполнении контрольных заданий следует:

1. Получить четкий ответ на все вопросы, содержащиеся в контрольном задании.
2. Максимально четко изложить способ выполнения контрольного задания.
3. Оформить задание в соответствии с предъявленными требованиями.
4. По возможности, осуществить проверку полученных результатов.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты могут готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования и экзамена.

Тестирование организовывается в компьютерных классах. Все вопросы тестирования обсуждаются на лекционных и практических занятиях.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий.

## **11. Электронная информационно-образовательная среда**

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу [www.polytech21.ru](http://www.polytech21.ru), <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом [@polytech21.ru](mailto:@polytech21.ru) (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -[www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

- ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

## 12. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с

<p>техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103</p>		договорами от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с договорами от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с договорами от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	

### 13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).

<p>оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	
<p>Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)</p>	<p><u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала</p>

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства ( <i>опрос, доклад, инд. задание, тест, зачет, экзамен</i> )
1	Трудовые ресурсы и категории персонала предприятия	ПК-9	Опрос, доклад, тест, экзамен
2	Организация труда на предприятии строительства	ПК-9	Опрос, индивидуальное задание, экзамен
3	Организация рабочего времени на предприятии в современных условиях	ПК-9	Опрос, индивидуальное задание, экзамен
4	Организация нормирования труда на предприятии строительства	ПК-9	Опрос, реферат, индивидуальное задание, тест, экзамен
5	Организация оплаты труда на предприятии строительства	ПК-9	Опрос, индивидуальное задание, экзамен
6	Правовое регулирование оплаты труда в рыночных условиях	ПК-9	Опрос, индивидуальное задание, экзамен

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ



Код, наименование компетенции	Уровень	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
<p>ПК-9- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>Ниже порогового уровня</p>	<p><b>Фрагментарно знать:</b> Методы организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>Фрагментарно уметь:</b> организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>владеть:</b> фрагментарными навыками организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>неудовлетворительно/незачетно</p>	<p>Опрос, тест, экзамен</p>

<p>ПК-9- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p><b>знать: неполные представления о</b>   <b>Методах</b> организации  <b>деятельности малой группы,</b>  <b>созданной для реализации</b>  <b>конкретного экономического</b>  <b>проекта</b></p> <p><b>уметь: несистематическое</b>  <b>использование с погрешностями</b>   <b>организовать деятельность</b>  <b>малой группы, созданной для</b>  <b>реализации конкретного</b>  <b>экономического проекта</b></p> <p><b>владеть: В целом успешное, но не</b>  <b>систематическое использование</b>  <b>навыков</b> организации  <b>деятельности малой группы,</b>  <b>созданной для реализации</b>  <b>конкретного экономического</b>  <b>проекта</b></p>	<p>удовлет ворител ьно/ зачтено</p>	<p>Опрос, инд. задание, тест, экзамен</p>
---	--------------------------	---	---	---

<p>ПК-9- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>Продвинутый уровень</p>	<p><b>знать:</b> в целом успешно, но с определенными пробелами в знаниях: о Методах организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>уметь</b> в целом успешно, но с определенными пробелами организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>владеть:</b> в целом успешно, но с определенными пробелами навыками организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>Хорошо / зачтено</p>	
---	----------------------------	---	---------------------------------	--

<p>ПК-9- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>Высокий уровень</p>	<p><b>знать: Сформированные систематические представления о</b></p> <p>Методах организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>уметь: Сформированное умение</b></p> <p>организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p> <p><b>владеть: Успешное и систематическое использование</b></p> <p><b>навыков</b></p> <p>организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта</p>	<p>отлично / зачтено</p>	<p>Опрос, инд. задание, тест, экзамен</p>
---	------------------------	---	----------------------------------	---

### **3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ**

##### **Тема 1. Трудовые ресурсы и категории персонала предприятия**

###### **Вопросы для обсуждения**

1. Трудовые ресурсы и персонал предприятия. Процесс труда
2. Рабочее время и производительность труда
3. Нормирование труда на предприятии
4. Принципы организации заработной платы

5.Формы заработной платы

6.Перечислите экономические, психофизиологические и социальные задачи организации труда

7.Назовите основные направления организации труда.

8.Является ли организация труда составной частью организации производства и почему.

9.Поясните взаимосвязь понятий производственного, технологического и трудового процесса.

10.Перечислите и охарактеризуйте составные части производственной операции.

## **Тема 2. Организация труда на предприятии строительства**

### ***Вопросы для обсуждения***

1. На каких уровнях следует рассматривать организацию труда?
2. Каковы виды и формы разделения труда?
3. На какие элементы расчленяется трудовая операция?
4. Назовите общие принципы рациональной организации трудовых процессов и раскройте их содержание.
5. Какие формы кооперации выделяет экономика труда?
6. В чем проявляется монотонность труда?
7. Как можно снизить влияние монотонной работы?
8. В чем преимущества и недостатки специализированного труда

## **Тема 3. Организация рабочего времени на предприятии в современных условиях**

### ***Вопросы для обсуждения***

1. Раскройте понятия рабочего места и рабочей зоны.
2. Перечислите признаки классификации рабочих мест
3. Что следует понимать под организацией рабочего места, каким требованиям она должна отвечать?
4. Что такое аттестация рабочего места по условиям труда?

5. Что включает в себя паспорт рабочего места?
6. Почему рабочее место - важный критерий оценки качества рабочего места?
7. Назовите основные виды оснащения рабочего места.
8. Что такое планировка рабочего места?
9. Раскройте систему обслуживания рабочих мест.
10. Какова методика аттестации рабочих мест.
11. При соблюдении каких требований рабочее место считается аттестованным по условиям труда?

#### **Тема 4. Организация нормирования труда на предприятии строительства**

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Какие функции выполняет нормирование труда?
2. Как классифицируют нормы труда?
3. Дайте классификацию затрат времени смены.
4. Что такое время оперативной работы?
5. Каковы методы установления норм труда?
6. Какова взаимосвязь между нормой выработки и нормой времени?
7. Раскройте содержание основных принципов нормирования труда.?
8. Что такое научно-практическая обоснованность норм труда?
9. С помощью каких способов изучают трудовые процессы и затраты времени смены?
10. Чем отличается нормируемое время от ненормируемого?
11. Что такое время оперативной работы?
12. Дайте классификацию нормативов затрат труда в зависимости от степени их детализации.
13. Какая информация необходима экономисту для разработки обоснованных норм труда?

## **Тема 5. Организация оплаты труда на предприятии строительства**

### ***Вопросы для обсуждения***

1. Чем отличается заработная плата от вознаграждения за трудовой вклад?
2. Что такое заработная плата и какова ее социально-экономическая роль?
3. Функции заработной платы в рыночной экономике.
4. Принципы заработной платы.
5. В чем отличие реальной заработной платы от номинальной?
6. Раскройте основные положения организации оплаты труда.
7. Как сочетается самостоятельность организации с государственным регулированием заработной платы?
8. Раскройте механизм регулирования заработной платы.
9. Для чего применяют минимальный размер оплаты труда?
10. Раскройте экономическое содержание прожиточного минимума.
11. Каким образом производят индексацию заработной платы?

## **Тема 6. Правовое регулирование оплаты труда в рыночных условиях**

### ***Вопросы для обсуждения***

1. Какие основные нормативно-правовые документы регулируют вопросы оплаты труда на предприятии?
2. Виды и формы оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Система "плавающих" окладов.
5. Раскройте содержание аккордной системы оплаты труда.
6. В каких случаях применяют повременную, а в каких сдельную форму оплаты труда?
7. Назовите основные системы сдельной формы оплаты труда?

8. Чем бестарифные системы оплаты труда отличаются от тарифных?
9. Что такое КТУ и как его можно использовать?
10. Что такое норматив оплаты труда за единицу работ?
11. Как исчисляют среднемесячную заработную плату работников?
12. Какие виды выплат учитывают для расчета среднего заработка?

### **3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

1. Понятие оптимально организованного трудового процесса.
2. Перспективы развития организации труда в современных условиях
3. Какова роль разделения труда на современном предприятии?
4. Анализ существующих методов и приемов труда на предприятиях.
5. Необходимость классификации трудовых процессов.
6. Динамика работоспособности человека в различные отрезки времени.
7. Порядок разработки режимов труда и отдыха на предприятии.
8. Группы трудовых движений, рассматриваемые в системе МТМ.
9. Классификация трудовых движений в системе ВМТ.
10. Особенности системы микроэлементов БСМ.
11. Особ.енность нормирования труда в современных условиях.
12. Место и роль нормирования труда в управлении персоналом и организации труда.
13. Специфика нормирования труда управленческого персонала.
14. Оплата труда руководителей: современный российский опыт.
15. Оплата труда работников социальной сферы.
16. Система организации заработной платы на современном предприятии.



17. Система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива.

18. Социальная эффективность мероприятий по улучшению организации труда.

19. Социально-психологический климат в трудовых коллективах.

20. Экономическая эффективность мероприятий по улучшению организации труда.

### **3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)**

(Курсовая работа по учебному плану не предусмотрена)

### **3.4 ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ (задания на самостоятельную работу)**

*Задание 1.* Определить прямой сдельный заработок рабочего за месяц, работающего по индивидуальному наряду.

*Задание 2.* Найти основной заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда. По действующему премиальному положению рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 10%, за каждый процент перевыполнения плана по 1,5 % сдельного заработка.

*Задание 3.* Определить основной месячный заработок рабочего по индивидуальной сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. По действующему на предприятии положению предусмотрено увеличение расценок на продукцию, выработанную сверх исходной базы при ее перевыполнении до 10 % - в 1,5 раза, а свыше 10 % - в 2 раза. За исходную базу принято 100%-ное выполнение норм выработки.

*Исходные*

*данные:*

Таблица

Показатели	Варианты										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Объем производства за месяц,	800	820	850	870	900	920	950	970	780	750	950

шт.											
2. Норма времени на одну деталь, мин.	19	20	17	21	18	17	15	16	15	22	14
3. Разряд работ	5	6	3	2	3	4	4	6	5	6	4
4. Процент выполнения норм	111	120	105	109	120	106	107	120	115	121	110

Часовая тарифная ставка первого разряда составляет 10 рублей.

Таблица Действующие тарифные сетки

Тарифный коэффициент	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Станочники по холодной обработке металлов	1,0	1,08	1,20	1,35	1,53	1,78	-	-

*Задание 4.* Компания в затруднении относительно того, какую именно систему оплаты труда ввести. На основе приведенной ниже информации рассчитайте заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:

- оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);
- оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75 % повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммы;
- применительно к почасовой оплате, но с премиальной надбавкой, когда рабочий получает надбавку в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время.

Исходные  
Таблица

данные:



2. Гарантированная ставка заработной платы (повременная), д. е. в час	5,5	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5	7,5
3. Норма времени на единицу продукции, мин	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4. Ставка при сдельной оплате	6	6	6	6,5	6,5	6,5	7,1	7,1	7,6	7,6
5. Премияльная надбавка за сэкономленное время дополнительно к почасовой оплате, %	75	75	70	70	80	80	75	85	85	75
6. Уровень выпуска продукции, шт.	80	60	48	40	34	30	25	65	37	50
вариант А	120	90	72	60	50	45	37	80	90	90
вариант Б	210	120	125	100	90	80	70	100	150	220
вариант В	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Задание 6.* Рассчитать заработок рабочего при сдельной оплате с гарантированным заработком в размере **80%** от почасовой оплаты.

*Задание 7.* Рассчитайте суммы премиальных доплат при равных уровнях выпуска продукции.

Определить основную заработную плату членов бригады за месяц, оплачиваемых по простой бригадной сдельной форме оплаты труда. Часовая тарифная ставка первого разряда составляет **8** рублей. Тарифные коэффициенты представлены в таблице 4.6.

Бригада слесарей-сборщиков состоит из трех человек, имеющих III, IV и V разряды. Рабочий III разряда отработал 160 часов, рабочие IV и V разрядов – по 170 часов. Бригада выполнила месячное задание по сборке, расценка за которое составила 8548 рублей.

*Задание 8.* Заданием установлено повышение нормы выработки  $Y = 25\%$ . После пересмотра норм времени стало известно, что суммарная величина всех норм времени до их пересмотра составляла 2000 час., а после пересмотра – 1650 час. Найти, как выполнено задание по пересмотру норм времени с целью повышения нормы выработки на 25%.

*Задание 9.* Известно, что часовая тарифная ставка равна 15 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции установлена в размере 30 минут. Изготовлено за месяц 400 единиц продукции. Определить: расценку за единицу продукции, руб. и сумму месячной тарифной заработной платы, руб.

*Задание 10.* До пересмотра норм времени нормативная выработка по затариванию битума в крафт-мешки составляла 500 штук в месяц, а расценка за месяц – 4200 руб. После пересмотра норм времени нормативная выработка по затариванию битума увеличилась до 650 штук в месяц. Определить новую расценку на затаривание битума при сохранении прежних тарифных условий.

*Задание 11.* Оплата и стимулирование труда работников подрядных бригад. Условия: Сдельный заработок бригады установлен на основе коллективной сдельной расценки и фактически реализованного объема работ. В бригаде 10 человек, планом предусмотрено изготовление 60 деталей. Н вр. На одну деталь – 29,3 часа, базовая расценка – 22,5 руб. Повышенная расценка – 27,0 руб. За месяц бригада изготовила 60 деталей, но одна из них некачественная, что нарушило условия договора. Определить: Зарботок бригады, руб. Какую сумму бригада недополучит, руб. Причины, по которым произошло снижение заработка, руб.

*Задание 12.* Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

*Задание 13.* Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда ( ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

*Задание 14.* Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

*Задание 15.* Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 %

предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

*Задание 16.* Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

*Задание 17.* Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

*Задание 18.* Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);
- в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

*Задание 19.* Численность промышленно-производственного персонала предприятия, чел., по категориям составляет:

Основные рабочие	930
Вспомогательные рабочие	340
Руководители	120
Служащие	70
Специалисты	185

Рассчитайте производительность труда одного рабочего и одного работающего, если за год выпущено продукции на 750 млн руб.

*Задание 20.* Технологическая трудоемкость изделия – 1,5 чел.·ч/шт. Годовой фонд рабочего времени для одного работника – 1 750 ч. Рассчитайте полную трудоемкость, если численность работников, чел., по категориям следующая:

Основные рабочие	50
Вспомогательные рабочие	25
Руководители	15
Специалисты	8
Служащие	2

**Задание 21.** Литейный цех имеет в своем составе 2 участка. Продукция 1-го участка – слитки металла. Продукция 2-го участка – металлическая посуда. Численность персонала цеха – 156 чел. Рассчитайте производительность труда по цеху, используя следующие данные:

Участок	Выпуск продукции	Себестоимость единицы продукции, руб.
1-й	5 000 т	8 000
2-й	18 000 шт.	45

**Задание 22.** На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 20 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 10 руб. Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

**Задание 23.** На одном из участков цеха работает 10 рабочих, которые производят 11 000 деталей при норме 10 000 деталей в месяц. Применяется сдельно-премиальная система оплаты труда. Расценка за единицу продукции – 5 руб. За каждую произведенную сверх нормы деталь доплата составляет 0,5 руб.

**Задание 24.** В связи с необходимостью увеличить объем выпуска на предприятии требуется производить не менее 12 000 деталей. Увеличение выпуска можно достигнуть за счет интенсификации труда путем введения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. При этом применяется следующая шкала:

Выполнение плана, %	100,1–110	110,1–115	свыше 115
Повышающий коэффициент	1,1	1,3	1,7

Оправдано ли введение этой системы оплаты, если дополнительная прибыль от увеличения выпуска составляет 30 тыс. руб.?

### **3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)**

#### ***Фонд тестовых заданий***

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- А) организацией производства
- Б) технологией деятельности
- В) + организацией труда
- Г) условиями труда

Д)штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

А)+ разделение и кооперация труда

Б)использование наиболее рациональных материалов

В)управление производством

Г)+ организация рабочих мест

Д)+ организация обслуживания рабочих мест

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

А)низкой работоспособности

Б)+ вработываемости (адаптации)

В)+ устойчивой высокой работоспособности

Г)средней работоспособности

Д)+ утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

А)+ кооперацию труда

Б)дисциплину труда

В)организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:

А)В.И. Ленин

Б)А.К. Гастев

В)+ Ф. У. Тейлор



6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:

- А)+ А.К. Гастева
- Б)В.И. Ленина
- В)В.В. Куйбышева

7. Научная организация труда призвана решать задачи:

- А)+ экономические
- Б)управленческие
- В)хозяйственные
- Г)+ социальные
- Д)+ психофизиологические

8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

- А)планирования
- Б)управления
- В)+ производства
- Г)Хозяйствования

9. Виды разделения труда:

- А)+ общее
- Б)+ частное
- В)механизированный и ручной труд
- Д)автоматизированный труд

10. Формы единичного разделения труда:

- А)+ разделение труда в организации
- Б)+ разделение труда в подразделениях
- В)разделение труда на заготовке сена
- Г)разделение труда на выпасе скота

11. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

- А)сдельщиков и повременщиков
- Б)обслуживающих и ремонтных
- В)+ основных и вспомогательных
- Г)прямых и косвенных

12. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

- А)+ по отраслям
- Б)по уровню механизации
- В)по уровню профессиональной подготовки

13. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

- А)+ разрядам
- Б)+ классности, мастерству
- В)возрасту
- Г)стажу работы

14. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

- А)падает
- Б)растет
- В)сначала падает, потом растет

Г)+ сначала растет, потом падает

15. Организация рабочего места предполагает:

А)установление должностных обязанностей работника

Б)установление рациональных приемов труда

В)+ его оснащение

Г)+ его планировку

16. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:

А)стоя прямо

Б)стоя с наклоном

В)сидя

Г)+

переменное

17. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:

А)+ тележки

Б)комбайны

В)шкафы

Г)+погрузчики

18. Аттестация рабочего места не включает оценку:

А)его технического уровня

Б)его организационного уровня

В)+его квалификационного уровня

Г)условий труда и техники безопасности на рабочем месте

19. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:

- А)+ производственная бригада
- Б)+ рабочие группы
- В)операторы машинного доения
- Г)комплектование агрегата

20. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- А)время регламентированных перерывов
- Б)оперативное время
- В)подготовительно-заключительное время
- Г)время обслуживания рабочего места
- Д)+ время активного отдыха

21. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

- А)находиться на территории предприятия
- Б)находится на обеденном перерыве
- В)+ исполнять трудовые обязанности
- Г)быть на своем рабочем месте

22. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

- А)особенностями производства
- Б)+ условиями труда
- В)метеорологическими условиями
- Г)природными факторами

23. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

А)+ санитарно-гигиенические факторы

Б)+ эстетические факторы

В)климатические факторы

Г)демографические факторы

24. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

А)в понедельник

Б)в пятницу

В)+ в среду

Г)во вторник

Д)в четверг

25. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

А)+ эстетические

Б)психофизиологические

В)социально-психологические

Г)организационно-технические

26. Основные функции заработной платы:

А)+воспроизводительная

Б)+стимулирующая

В)простота, логичность, доступность

Г)периодичность выплаты

Д)учет минимального размера оплаты труда, установленного государством

27. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим . . .  
работы предприятия

а)+ труда и отдыха

б)занятости

в)рабочего дня

г)рабочего времени

28. К основным принципам формирования оплаты труда не относятся:

А)повышение уровня оплаты труда по мере роста эффективности труда

Б)равная оплата за равный труд

В)+ ресурсно-распределительный

Г)+ формирование платежеспособного спроса населения

Д)обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда

29.Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

А)организацией труда

Б)планированием производства

В)разделением труда

Г)+нормированием труда

30.Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

А)нормой затрат капитала

Б)рентабельностью труда

В)+ нормой труда

## Г)ресурсами труда

30. Что из перечисленного не относится к основным элементам организации оплаты труда на предприятии:

- а) формирование фонда оплаты труда;
- б) нормирование труда;
- в) рационализация трудового процесса;
- г) установление тарифной системы.

31. Тарифная сетка необходима:

- а) для установления дифференциации в оплате труда с учетом разряда работы;
- б) для определения абсолютного размера оплаты труда в единицу времени;
- в) для подразделения различных видов работ в зависимости от их сложности;
- г) для компенсации различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях.

32. При повременной форме оплаты труда заработная плата начисляется:

- а) по установленным расценкам за каждую единицу изготовленной продукции;
- б) по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время;
- в) исходя из установленного фонда заработной платы за выполнение определенного объема работ.

33. В каких случаях применяется сдельная форма оплаты труда:

- а) на участках и рабочих местах, где требуется обеспечение высокого качества продукции;
- б) при выполнении работ по обслуживанию оборудования;
- в) на конвейерных линиях с регламентированным ритмом;
- г) при наличии количественных показателей работы.

34. Какая система заработной платы применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, которые непосредственно заняты обслуживанием основных рабочих:

- а) повременно-премиальная;
- б) сдельно-премиальная;
- в) косвенно-сдельная;
- г) аккордная.

35. Что из перечисленного включается в оплату за неотработанное время:

- а) ежемесячные премии и вознаграждения;
- б) доплаты и надбавки к тарифным ставкам;
- в) стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- г) оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

36. Материальная помощь относится:

- а) к оплате за отработанное время;
- б) к оплате за неотработанное время;
- в) к единовременным поощрительным выплатам;
- г) к выплатам на питание, жилье, топливо.

37. Что из перечисленного не относится к моральному стимулированию работников:



- а) объявление благодарности;
- б) вручение Почетных грамот;
- в) присвоение званий «Лучший по профессии»;
- г) продвижение работника по службе.

38 Вставьте пропущенное слово в предложение . «При ... форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции».

39. Вставьте пропущенное слово в предложение. «... система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу».

40. Что из перечисленного не входит в оплату за неотработанное время?

- а) ежегодных и дополнительных отпусков;
- б) льготных часов подростков;
- в) простоев по вине работника;
- г) вынужденного прогула и т.д.

41. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Формы и системы заработной платы устанавливают связь между величиной заработка и количеством и ... труда и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда».

42. Что из перечисленного не входит в основные элементы организация оплаты труда непосредственно на предприятии?

- А) формирование фонда стимулирования труда;
- Б) нормирование труда;
- В) установление тарифной системы;
- Г) определение формы и системы заработной платы.

43. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Заработная плата должна быть сопоставима и ... с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона».

44. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Важными условиями действенности стимулов к труду являются ..., своевременность, сравнимость результатов к труду и объективность решения о поощрении».

45. Что из перечисленного не относится к мерам морального воздействия?

- а) предупреждения;
- б) критические замечания;
- в) временное понижение в должности;
- г) выговоры.

46. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат ... характера».

47. Что из перечисленного относится к основным элементам тарифной системы?

- а) тарифные сетки;
- б) тарифные ставки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) всё выше перечисленное.

48. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Нормирование труда дает возможность учитывать качество труда и ... вклад работника в общие результаты деятельности предприятия».

49. Вставьте пропущенное слово в предложение. «... система позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, т.е. учитывать качество труда, и является самой распространенной на российских предприятиях».

50. Что из перечисленного не относится к доплатам и надбавкам к тарифным ставкам?

- А) за совмещение профессий;
- Б) за расширение зон обслуживания;
- В) за сверхурочные работы;
- Г) за перевыполнения норм;
- Д) за работу в праздничные и выходные дни.

51. Вставьте пропущенное слово в предложение. «Для повременной формы оплаты труда характерны 2 основные системы заработной платы: простая повременная и повременно-...».

52. Что из перечисленного не относится к мероприятиям, повышающим содержательность труда?

- А) самостоятельность работника;
- Б) ответственность работника;
- В) устранение психологических барьеров между отдельными группами работников.

### **3.6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)**

#### *Перечень вопросов к зачету по дисциплине*

1. Сущность и социально-экономическая роль труда.
2. Характер и содержание труда, особенности организации труда на предприятии строительства.
3. Роль, методы и задачи курса «Экономика и социология труда».
4. Понятие и категории занятости населения.
5. Безработица и ее формы.
6. Формирование и функционирование рынка труда в строительстве.

7. Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров в современных условиях.
8. Сущность и формы разделения труда.
9. Принципы и формы организации трудовых коллективов.
10. Методика определения размеров первичных трудовых коллективов.
11. Дисциплина труда и ее роль в повышении эффективности производства.
12. Факторы, определяющие условия труда.
13. Элементы и параметры, характеризующие психофизиологические условия труда.
14. Элементы и параметры, характеризующие санитарно-гигиенические условия труда, мероприятия по их улучшению.
15. Элементы и параметры эстетических и социально-психологических условий труда.
16. Нормативно-правовые акты по труду.
17. Рабочее и нерабочее время. Регулирование рабочего времени и времени на отдых.
18. Режим рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное и неполное рабочее время.
19. Режим рабочего времени: ненормированный рабочий день, сменная работа.
20. Работоспособность человека и ее зависимость от режимов труда и отдыха.
21. Понятие режима труда и отдыха. Рациональные режимы труда и отдыха трактористов-машинистов и водителей.
22. Учет рабочего времени: суммированный учет рабочего времени.
23. Учет рабочего времени: поденный и недельный учет времени.
24. Рациональная организация, оснащение, планировка и обслуживание рабочих мест.
25. Производительность труда и факторы ее роста.

26. Трудоемкость работ и пути ее снижения.
27. Понятие трудового процесса. Принципы организации трудовых процессов.
28. Табель учета использования рабочего времени и сущность табельного учета рабочего времени работников предприятий.
29. Организация и методика определения размеров трудовых коллективов производственных подразделений на предприятии строительства.
30. Понятие, роль и задачи нормирования труда на предприятии строительства.
31. Суммарный метод нормирования труда, его разновидности и недостатки.
32. Аналитический метод нормирования труда, его разновидности и роль установления научно обоснованных норм труда.
33. Единые, типовые и местные нормы труда.
34. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
35. Организация и методика определения размеров трудовых коллективов в дорожно-строительных предприятиях.
36. Сущность нормы труда и ее виды.
37. Понятие и функции нормирования труда на предприятии.
38. Методы нормирования труда: недостатки и преимущества.
39. Кадры предприятий, их классификация и структура.
40. Установление норм выработки на транспортных работах, нормообразующие факторы.
41. Методика установление норм выработки на строительно-монтажных работах (стационарные и ручные работы).
42. Факторы, влияющие на производительность труда на предприятии строительства.
43. Сущность, функции и принципы оплаты труда.
44. Тарифная система, ее назначение и составные элементы.
45. Формы, виды и системы оплаты труда в строительных организациях.

46. Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда, ее недостатки и преимущества.
47. Сущность аккордно-премиальной системы оплаты труда, ее положительные стороны и недостатки.
48. Организация оплаты труда на предприятии строительства.
49. Сущность коэффициента трудового участия: преимущества и недостатки.
50. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации.

#### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

##### **4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине**

<b>ПК-9-способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</b>				
<b>Этап (уровень)</b>	<b>Уровни планируемых результатов обучения</b>			
	<b>Неудовлетворитель- но /не зачтено</b>	<b>Удовлетворительно/ зачтено</b>	<b>Хорошо/ зачтено</b>	<b>Отлично/ зачтено</b>
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: методов и приемов оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: методов и приемов оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: методов и приемов оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: методов и приемов оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа

	и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
<b>уметь</b>	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли
<b>владеть</b>	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет	Обучающимся допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся свободно применяет полученные навыки,

	<p>владеет навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>	<p>недостаточность владения навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>	<p>неточности, затруднения, частично владеет навыками оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>	<p>в полном объеме владеет приемами оценки воздействия макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявления и анализа рыночных и специфических рисков, а также анализа поведения потребителей экономических благ и формирования спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли</p>
--	---	--	---	---

## 4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

### Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономика и социология труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Экономика и социология труда» (прошли промежуточный контроль, выполнили практические работы, выполнили реферат или выступили с докладом).

Шкала оценивания	Описание
------------------	----------



Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 незначительные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ  
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «16» мая 2020 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.