

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА  
Должность: РЕКТОР  
Дата подписания: 08.02.2022 16:40:46  
Уникальный программный ключ:  
9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ	Экономика и социология труда

Код направления подготовки	38.03.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческими ресурсами
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат экономических наук		Мурыгина Лариса Сергеевна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	28.08.2019	
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	13.09.2020	

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю) .....	4
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий .....	5
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) .....	9
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	15
7. Перечень образовательных технологий .....	17
8. Описание материально-технической базы .....	18

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень образования бакалавр).

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 з.е., 36 час.

1.3 Изучение дисциплины «Экономика и социология труда» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Экономика труда», «Экономическая теория», «Основы научной организации труда», «Социология», «Основы менеджмента».

1.4 Дисциплина «Экономика и социология труда» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Государственное регулирование экономики», «Организация малого бизнеса», «Трудовое право», «Экономика и организация производства».

1.5 Цель изучения дисциплины:

формирование у студентов современного представления о механизме социально-трудовых отношений и трудовых процессов, а также практических навыков анализа трудовых мотивов и возможностей человека в современной рыночной экономике.

1.6 Задачи дисциплины:

- 1) изучить сущность и закономерности функционирования экономики и социологии труда
- 2) изучить особенности российского рынка труда
- 3) изучить направления государственного регулирования в сфере труда и занятости
- 4) изучить показатели развития трудовых ресурсов

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в форме требований к знаниям, умениям, владениям способами деятельности и навыками их применения в практической деятельности (компетенциям):

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП)	Конкретизированные цели освоения дисциплины		
		знать	уметь	владеть
1	ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	3.1 основы экономики и социологии труда; социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников; характеристику трудовых процессов; механизм функционирования рынка труда, виды и формы безработицы, ее последствия; механизм государственного регулирования социально-трудовых отношений; методы оценки эффективности и производительности труда; системы стимулирования труда.	У.1 исследовать состояние рынка труда; анализировать организацию труда и ее составные элементы; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала на предприятии	В.1 понятийным аппаратом в области экономики и социологии труда; приемами анализа социально-трудовой сферы; законодательными и нормативными документами в сфере трудовой деятельности; практическими навыками сбора информации для анализа рынка труда, определения уровня безработицы и темпов ее роста

**2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Итого часов
	Л	ЛЗ	ПЗ	СРС	
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>32</b>
<b>Первый период контроля</b>					
<i>Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»</i>	4	2	2	14	22
Экономика и социология труда как учебная дисциплина	2				2
Характеристика рынка труда и его функционирование	2				2
Занятость населения и безработица		2		4	6
Государственное регулирование рынка труда				2	2
Трудовые ресурсы и трудовой потенциал			2	2	4
Рынок труда и политика занятости населения				4	4
Трудовые ресурсы мировой экономики				2	2
<i>Раздел 2. Показатели развития трудовых ресурсов субъектов экономики</i>	2		2	6	10
Мотивация труда и качество рабочей силы	2				2
Производительность труда				2	2
Уровень и качество жизни населения				2	2
Социальная дифференциация населения			2	2	4
Итого по видам учебной работы	6	2	4	20	32
<b>Форма промежуточной аттестации</b>					
Зачет					4
<b>Итого за Первый период контроля</b>					<b>36</b>

**3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ  
(РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА  
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

**3.1 Лекции**

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»</b>	<b>4</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
ПК-7 (3.1, У.1, В.1)	
1.1. Экономика и социология труда как учебная дисциплина 1. Понятие экономики и социологии труда. 2. Различия в понятиях труда. 3. Социально-экономическое содержание труда. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2
1.2. Характеристика рынка труда и его функционирование 1. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции. 2. Основные составляющие рынка труда. 3. Инфраструктура рынка труда. 4. Условия эффективного функционирования рынка труда в России. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 2	2
<b>2. Раздел 2. Показатели развития трудовых ресурсов субъектов экономики</b>	<b>2</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
ПК-7 (3.1, У.1, В.1)	
2.1. Мотивация труда и качество рабочей силы 1. Стимулирование труда. 2. Социально-трудовые отношения. 3. Методы подготовки персонала в организации. 4. Мотивация персонала и ее виды. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1	2

**3.2 Лабораторные**

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»</b>	<b>2</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
ПК-7 (3.1, У.1, В.1)	
1.1. Занятость населения и безработица 1. Понятие занятости и безработицы. 2. Показатели занятости и безработицы. 3. Модели и принципы занятости. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	2

**3.3 Практические**

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»</b>	<b>2</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
ПК-7 (3.1, У.1, В.1)	

<p>1.1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы: понятие, структура, воспроизведение.</li> <li>2. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудовых ресурсов.</li> <li>3. Качественные характеристики трудового потенциала, роль системы образования в их развитии.</li> <li>4. Профессиональное обучение, его виды, формы, роль в формировании системы непрерывного образования.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6      Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	2
<b>2. Раздел 2. Показатели развития трудовых ресурсов субъектов экономики</b>	2
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> <b>ПК-7 (3.1, У.1, В.1)</b>	
<p>2.1. Социальная дифференциация населения</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показатели дифференциации доходов населения.</li> <li>2. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.</li> <li>3. Доходы населения, их виды и направления распределения.</li> <li>4. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6      Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2

### 3.4 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
<b>1. Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»</b>	14
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b> <b>ПК-7 (3.1, У.1, В.1)</b>	
<p>1.1. Занятость населения и безработица</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b> Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:          1. Занятость и безработица в России и зарубежных странах.          2. Показатели безработицы.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5</p>	4
<p>1.2. Государственное регулирование рынка труда</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b> Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:          1. Государственная политика в области занятости.          2. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации".          3. Структура и функции государственной службы занятости.          Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6          Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 2</p>	2
<p>1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b> Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:          1. Современная демографическая ситуация в России.          2. Характеристика трудового потенциала.          3. Профессиональное обучение кадров в России.          Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6          Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 2</p>	2
<p>1.4. Рынок труда и политика занятости населения</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b> Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:          1. Рынок труда в России и его основные составляющие.          2. Цель и содержание государственной политики занятости в России.          3. Федеральная государственная служба занятости населения (ФГСЗН) в России ; центры занятости, их цели, задачи и функции.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6          Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	4

<p>1.5. Трудовые ресурсы мировой экономики</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовые ресурсы по МОТ.</li> <li>2. Классификация трудовых ресурсов на примере развитых стран.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	2
<p><b>2. Раздел 2. Показатели развития трудовых ресурсов субъектов экономики</b></p> <p><b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b></p> <p>ПК-7 (3.1, У.1, В.1)</p>	<b>6</b>
<b>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</b>	
<p>2.1. Производительность труда</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные понятия эффективности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).</li> <li>2. Сущность и значение повышения производительности труда.</li> <li>3. Миграционные процессы в РФ, их характеристика и тенденции.</li> <li>4. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.</li> <li>5. Выработка и трудоемкость продукции, методы измерения.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	2
<p>2.2. Уровень и качество жизни населения</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень и качество жизни населения в РФ и зарубежных странах.</li> <li>2. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.</li> <li>3. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.</li> </ol> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 5, 6, 7</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	2
<p>2.3. Социальная дифференциация населения</p> <p><b>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</b></p> <p>Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показатели дифференциации доходов населения на примере РФ и зарубежных стран.</li> <li>2. Вознаграждение за труд: сущность, виды.</li> <li>3. Доходы населения, их виды и направления распределения.</li> <li>4. Направления и формы социальной помощи малообеспеченному населению на примере РФ и зарубежных стран.</li> </ol> <p>Контрольный тест по дисциплине.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 6</p> <p>Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2</p>	2

## **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **4.1. Учебно-методическая литература**

<b>№ п/п</b>	<b>Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)</b>	<b>Ссылка на источник в ЭБС</b>
<b>Основная литература</b>		
1	Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебник/ К.В. Воденко [и др].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019.— 310 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/85488.html">http://www.iprbookshop.ru/85488.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85488.html">http://www.iprbookshop.ru/85488.html</a>
2	Гелета И.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гелета И.В., Коваленко А.В.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2016.— 249 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/59461.html">http://www.iprbookshop.ru/59461.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/59461.html">http://www.iprbookshop.ru/59461.html</a>
3	Валько Д.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валько Д.В., Постников Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 186 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/81503.html">http://www.iprbookshop.ru/81503.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81503.html">http://www.iprbookshop.ru/81503.html</a>
<b>Дополнительная литература</b>		
4	Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Скляревская В.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 304 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/85636.html">http://www.iprbookshop.ru/85636.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/85636.html">http://www.iprbookshop.ru/85636.html</a>
5	Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Костюченко Т.Н., Байчерова А.Р., Сидорова Д.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.— 168 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/92971.html">http://www.iprbookshop.ru/92971.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92971.html">http://www.iprbookshop.ru/92971.html</a>
6	Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 319 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/71074.html">http://www.iprbookshop.ru/71074.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/71074.html">http://www.iprbookshop.ru/71074.html</a>
7	Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020.— 211 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/90238.html">http://www.iprbookshop.ru/90238.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	<a href="http://www.iprbookshop.ru/90238.html">http://www.iprbookshop.ru/90238.html</a>

### **4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование базы данных</b>	<b>Ссылка на ресурс</b>
1	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент»	<a href="http://ecsocman.hse.ru">http://ecsocman.hse.ru</a>
2	Единый архив экономических и социологических данных	<a href="http://sophist.hse.ru/data_access.shtml">http://sophist.hse.ru/data_access.shtml</a>

## **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций**

Код компетенции по ФГОС					
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль				Промежуточная аттестация
	Доклад/сообщение	Кейс-задачи	Ситуационные задачи	Тест	
ПК-7					
3.1	+			+	+
У.1			+		+
В.1		+			+

### **5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

#### **5.2.1. Текущий контроль.**

Типовые задания к разделу "Раздел 1. Общая характеристика «Экономики и социологии труда»":

##### **1. Доклад/сообщение**

Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:

1. Занятость и безработица в России и в зарубежных странах.
2. Показатели безработицы.
3. Государственная политика в области занятости.
4. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации".
5. Структура и функции государственной службы занятости.
6. Современная демографическая ситуация в России.
7. Характеристика трудового потенциала.
8. Профессиональное обучение кадров в России.

Количество баллов: 10

## **2. Кейс-задачи**

Кейс: Безработица

Росстат зафиксировал заметный всплеск безработицы в октябре 2014 года. За один месяц работу потеряло около 151 тысячи человек. В сентябре безработица составляла 4,9%, а в октябре ее уровень поднялся до 5,1% от экономически активного населения.

Число безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения в целом по стране, составила на 1 января 2015 года 885,6 тыс. человек, что больше на 7,8%, чем на 1 декабря 2014 года (821,8 тыс. человек), говорится в сообщении Роструда.

Постоянное развитие производства приводит к ситуации, когда отдельные профессии постепенно исчезают, меняется квалификация работников, возникают новые производства, основанные на современных технологиях. Это неизбежно приводит к тому, что часть занятых работников оказывается ненужной производству, их знания и опыт работы не могут быть использованы ни на одном предприятии. Для того чтобы снова стать полноправным претендентом на рабочее место, работник должен пройти переобучение - повысить квалификацию или совсем сменить специальность.

Как известно, общественное производство развивается циклически, поэтому наряду с периодами оживления и подъема могут быть и периоды спада производства. В этом случае практически во всех отраслях начинается сокращение производства, часть рабочих оказывается ненужными, пополняя армию безработных.

Так, АвтоВАЗ в 2014 году сократил число сотрудников на 20,4% - до 55,057 тыс. человек, затраты на НИОКР выросли на 30%, до 4,265 млрд рублей, а на модернизацию производства было выделено 15,962 млрд рублей, что на 11% больше, чем годом ранее, говорится в отчете компании.

“На старейшем заводе Волгограда “Красном октябре” с 04.12.2014 г. законсервирован первый электросталеплавильный цех (ЭСПЦ). В ближайшие несколько месяцев руководство предприятия планирует остановить производство еще в двух цехах, пишет газета “КоммерсантЪ. Нижняя Волга” 4 декабря.

Так, до конца декабря после выполнения имеющихся контрактов может быть закрыт термокалибровочный цех. По словам исполнительного директора металлургического завода Вадима Лебензона, продукция цеха “всегда была убыточной” и настало время “прекратить заниматься благотворительностью”.

Руководство комбината называет остановку производств в некоторых цехах вынужденной оптимизацией, вызванной общей экономической ситуацией в стране. Однако в результате такой “оптимизации” без работы могут остаться порядка 500 рабочих”.

Многие предприятия закрываются или работают на неполную мощность. Эта проблема волнует многих людей. По решению проблемы безработицы нет единого мнения. Мы видим в многообразии взглядов три подхода, которые и формируют данное обсуждение.

Проблема. Каковы причины роста безработицы? Как снизить уровень безработицы? Что делать при потере работы?

Количество баллов: 10

## **3. Ситуационные задачи**

Решить ситуационные задачи:

1. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек, численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек, 1 млн. человек из официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить:

А) определить начальный уровень безработицы;

Б) определить численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

2. Проанализируйте ситуацию на рынке труда в Челябинской области. Дайте оценку процессам, происходящим на данном рынке в регионе. По всем показателям, которые, по-вашему, мнению могут отражать ситуацию на рынке труда в области.

Количество баллов: 15

#### **4. Тест**

1. Кто не относится к категории занятых по закону о занятости населения в России?

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве;
- д) предприниматели.

2. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствие с методологией МОТ:

- а) наемные работники;
- б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
- г) члены кооперативов; д) работодатели.

3. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а) возможное снижение активности работников;
- б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег; д) возможный конфликт интересов обучающих и обучаемых.

4. Для первичного рынка труда характерно:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
- г) своееволие начальства;
- д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

5. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

Количество баллов: 15

Типовые задания к разделу "Раздел 2. Показатели развития трудовых ресурсов субъектов экономики":

##### **1. Доклад/сообщение**

Изучив основную и дополнительную литературу, подготовить доклад на тему:

1. Основные понятия эффективности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
2. Сущность и значение повышения производительности труда.
3. Миграционные процессы в РФ, их характеристика и тенденции.
4. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
5. Выработка и трудоемкость продукции, методы измерения.
6. Уровень и качество жизни населения в РФ и зарубежных странах.
7. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
8. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.

Количество баллов: 10

## **2. Кейс-задачи**

Кейс: Проблемы с системой оплаты труда или почему уходят ключевые сотрудники?

Пророй неграмотно выстроенная система оплаты труда, как бы парадоксально это не звучало, приводит к снижению текучести персонала. При этом позитивного здесь может быть мало, т.к. предприятие в таких случаях покидают высокоэффективные и талантливые сотрудники, а посредственности накапливаются. Это приводит к падению эффективности и снижению организационных способностей. Что конкретно в системе оплаты труда может являться фактором, заставляющим талантливых сотрудников покидать организацию, и как исправить ситуацию? Разбираем практический пример из деятельности дирекции продаж одного крупного предприятия.

При проведении аудита функции управления персоналом на одном из крупных предприятий HR-директор с гордостью отрапортовала о существенном снижении текучести среди сотрудников дирекции продаж за последние два года: с 18% до 6%.

Данным результатом было крайне впечатлено и высшее руководство компании, но при этом задавало справедливые вопросы:

1. А почему при снижении текучести кадров производительность труда сотрудников дирекции продаж не растет?
2. Почему не растут продажи сложных и высокомаржинальных продуктов – вроде при снижении текучести средний уровень компетенций сотрудников должен повышаться и они с большей легкостью должны продавать более сложные продукты?

С ответом на второй вопрос все оказалось просто – существующая формула оплаты труда не учитывала – продает сотрудник более сложный и маржинальный продукт или простой «потоковый». Совершенно понятно, что в такой ситуации сотрудники не утруждали себя с продажей более сложных продуктов вместо более простых.

Сложнее оказалось с вопросом производительности труда. Действительно, при снижении текучести производительность труда как правило растет. Для того, чтобы первично, на цифрах увидеть ситуацию в деталях, были запрошены следующие сегментированные данные:

- 1) аналитика по текучести в разрезе должностей;
- 2) аналитика по текучести среди сотрудников, зачисленных в кадровый резерв и HiPO (таланты и высокопродуктивные сотрудники).

Учитывая, что в таком разрезе предприятие на регулярной основе не анализировало результаты по текучести, ушло порядка недели на то, чтобы сформировать данные. Результаты были ошеломляющими: при общем уровне текучести в 6%, текучесть среди сотрудников кадрового резерва и HiPo (High Potential – работники с высоким потенциалом) составила в районе 25%!

В силу того, что такой разрез был в новинку для HR и высшего руководства, никто на этом уровне не смог прокомментировать причины столь высокой на общем уровне текучести среди наиболее ценных сотрудников. Анализ систем оплаты труда и общение с рядом ведущих специалистов, а также с сотрудниками кадрового резерва и HiPo, позволило идентифицировать коренную причину такой текучести среди данных групп сотрудников: неэффективность системы вознаграждения. Система премирования была построена в ориентации на выполнение планов, которые назначались индивидуально для каждого сотрудника.

«Я знаю, кто из месяца в месяц делает больше и может делать больше – ставлю им план выше чем у остальных» – поделился своими рассуждениями руководитель одного из секторов – «В других секторах делают также. А что – правильно ведь. Нельзя же сотруднику план ставить ниже, чем он делает и может делать?»  
«Я могла бы делать намного больше, чем делаю сейчас, но убедилась в том, что если я и сделаю больше, и получу в этом месяце большую премию, мне поставят в следующем месяце больший план. Что в итоге получается: делаю существенно больше других, а получаю в целом такую же премию» - так выразила квинтэссенцию причины одна из высокопродуктивных сотрудниц (в тех или иных формулировках то же самое сказали и остальные).

«У нас в компании после последних повышений зарплаты на 20% выше средних по отрасли. Но существующая система оплаты труда приводит к уравниловке. При этом, в силу того, что мы «белая» компания, расставаться с сотрудниками для нас – дорогое занятие, поэтому по инициативе компании с сотрудниками практически не расстаемся. Понятно, что низкопродуктивные сотрудники и середнячки в такой ситуации держатся за работу, поэтому у нас сейчас столь низкая текучесть. Но наиболее эффективные и высокопотенциальные сотрудники, напротив, уходят, будучи недовольными условиями уравниловки» - объясняет ситуацию руководитель одного из подразделений.

Как решить проблему с неэффективной системой оплаты труда?

Количество баллов: 15

## **3. Ситуационные задачи**

Рассчитайте производительность труда в натуральном и денежном выражении. Условия: объем выработки продукции в натуральном выражении – 5000 тонн. Стоимость одной тонны – 2000 руб. Среднесписочная численность работающих – 200 человек.

Количество баллов: 15

#### **4. Тест**

1. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться?
  - а) различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;
  - б) заработка плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
  - в) на зарплату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;
  - г) величина зарплаты во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
  - д) различия в заработной плате могут вызываться внериочным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.
2. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:
  - а) только из-за разнородности рабочих мест;
  - б) только из-за различных предпочтений работников;
  - в) из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;
  - г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников; д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.
3. Согласно гедонистической теории заработной платы:
  - а) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – заработную плату;
  - б) в условиях равновесия фирмы будут максимизировать прибыль, а работники – полезность;
  - в) фирмы, предлагающие более безопасные условия труда, будут получать наивысшие прибыли, поскольку могут платить более низкую заработную плату;
  - г) фирмы, которые предлагают наивысшую заработную плату, будут получать наивысшую прибыль, так как могут предлагать наименее безопасные и, следовательно, не требующие высоких издержек условия труда;
  - д) при прочих условиях работники, готовые рисковать за деньги, предпочтут работать в фирмах с минимальными издержками на обеспечение безопасности труда.
4. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?
  - а) иногда человек сам готов заплатить за то, чтобы ему разрешили выполнять любимую работу.
  - б) угроза внезапного увольнения требует выравнивающих различий в оплате труда;
  - в) работа в ночную смену требует выравнивающих различий в оплате труда;
  - г) оплаченный отпуск можно рассматривать как форму натуральной оплаты труда;
  - д) работа чиновника должна оплачиваться достаточно высоко, поскольку связана с отягчающими факторами, требующими выравнивающих различий в оплате труда;
5. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:
  - а) возраст выхода на пенсию;
  - б) минимальный уровень заработной платы;
  - в) средний уровень заработной платы;
  - г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ; д) нормы безопасности труда.

Количество баллов: 10

#### **5.2.2. Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

#### **Первый период контроля**

##### **1. Зачет**

Вопросы к зачету:

1. Экономика и социология труда как дисциплина
2. Сущность рынка труда и особенности его функционирования
3. Трудовые ресурсы общества
4. Особенности рынка труда в России
5. Государственное регулирование рынка труда
6. Мировой рынок труда и его проблемы
7. Государственное регулирование трудовых отношений. Политика занятости
8. Структура и функции государственной службы занятости
9. Понятие и виды безработицы
10. Последствия безработицы
11. Показатели безработицы в России. Ее причины и особенности
12. Производительность труда: показатели и методы измерения
13. Мотивация и стимулирование труда

14. Трудовой потенциал
15. Заработная плата в рыночной экономике: сущность и принципы организации
16. Миграция рабочей силы
17. Уровень и качество жизни населения
18. Показатели дифференциации доходов населения
19. Проблема бедности в современном мире и России
20. Трудовые ресурсы мировой экономики

Типовые практические задания:

1. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

### **5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):**

<b>Отметка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> <li>-дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>-демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>-последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>-умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> <li>-дается комплексная оценка предложенной ситуации</li> <li>-демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять</li> <li>-последовательное, правильное выполнение всех заданий</li> <li>-возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя</li> <li>-умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы</li> </ul>
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>-затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации</li> <li>-неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя</li> <li>-выполнение заданий при подсказке преподавателя</li> <li>-затруднения в формулировке выводов</li> </ul>
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> <li>-неправильная оценка предложенной ситуации</li> <li>-отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий</li> </ul>

## **6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1. Лекции**

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

### **2. Лабораторные**

Лабораторные занятия проводятся в специально оборудованных лабораториях с применением необходимых средств обучения (лабораторного оборудования, образцов, нормативных и технических документов и т.п.).

При выполнении лабораторных работ проводятся: подготовка оборудования и приборов к работе, изучение методики работы, воспроизведение изучаемого явления, измерение величин, определение соответствующих характеристик и показателей, обработка данных и их анализ, обобщение результатов. В ходе проведения работ используются план работы и таблицы для записей наблюдений.

При выполнении лабораторной работы студент ведет рабочие записи результатов измерений (испытаний), оформляет расчеты, анализирует полученные данные путем установления их соответствия нормам и/или сравнения с известными в литературе данными и/или данными других студентов. Окончательные результаты оформляются в форме заключения.

### **3. Практические**

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

### **4. Зачет**

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачету и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачета и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

### **5. Тест**

Тест это система стандартизованных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выяснить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле ( полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

### **6. Доклад/сообщение**

Доклад – развернутое устное (возможен письменный вариант) сообщение по определенной теме, сделанное публично, в котором обобщается информация из одного или нескольких источников, представляется и обосновывается отношение к описываемой теме.

Основные этапы подготовки доклада:

1. четко сформулировать тему;
2. изучить и подобрать литературу, рекомендуемую по теме, выделив три источника библиографической информации:
  - первичные (статьи, диссертации, монографии и т. д.);
  - вторичные (библиография, реферативные журналы, сигнальная информация, планы, граф-схемы, предметные указатели и т. д.);
  - третичные (обзоры, компилятивные работы, справочные книги и т. д.);
3. написать план, который полностью согласуется с выбранной темой и логично раскрывает ее;
4. написать доклад, соблюдая следующие требования:
  - структура доклада должна включать краткое введение, обосновывающее актуальность проблемы; основной текст; заключение с краткими выводами по исследуемой проблеме; список использованной литературы;
  - в содержании доклада общие положения надо подкрепить и пояснить конкретными примерами; не пересказывать отдельные главы учебника или учебного пособия, а изложить собственные соображения по существу рассматриваемых вопросов, внести свои предложения;
5. оформить работу в соответствии с требованиями.

## **7. Ситуационные задачи**

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

## **8. Кейс-задачи**

Кейс – это описание конкретной ситуации, отражающей какую-либо практическую проблему, анализ и поиск решения которой позволяет развивать у обучающихся самостоятельность мышления, способность выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, а также аргументировано отстаивать собственную позицию.

Рекомендации по работе с кейсом:

1. Сначала необходимо прочитать всю имеющуюся информацию, чтобы составить целостное представление о ситуации; не следует сразу анализировать эту информацию, желательно лишь выделить в ней данные, показавшиеся важными.
2. Требуется охарактеризовать ситуацию, определить ее сущность и отметить второстепенные элементы, а также сформулировать основную проблему и проблемы, ей подчиненные. Важно оценить все факты, касающиеся основной проблемы (не все факты, изложенные в ситуации, могут быть прямо связаны с ней), и попытаться установить взаимосвязь между приведенными данными.
3. Следует сформулировать критерий для проверки правильности предложенного решения, попытаться найти альтернативные способы решения, если такие существуют, и определить вариант, наиболее удовлетворяющий выбранному критерию.
4. В заключении необходимо разработать перечень практических мероприятий по реализации предложенного решения.
5. Для презентации решения кейса необходимо визуализировать решение (в виде электронной презентации, изображения на доске и пр.), а также оформить письменный отчет по кейсу.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

1. Кейс-технологии

## **8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ**

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
  - Операционная система Windows 10
  - Microsoft Office Professional Plus
  - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
  - Справочная правовая система Консультант плюс
  - 7-zip
  - Adobe Acrobat Reader DC