

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 17.11.2025 08:50:21

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e59106651227e81add207cbee41401209807a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»**

Экономический факультет

**ОПОП по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент**

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП
Е.А. Асташова
« 25 » нояб 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. декана
В.В. Кузнецова
« 25 » нояб 2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
Б1.В.16 Экономика труда**

**Направленность (профиль) «Государственное и муниципальное
управление»**

Обеспечивающая преподавание дисциплины
кафедра -

менеджмента и маркетинга

Разработчик (и) РП:

Внутренние эксперты:

Председатель МК

Начальник управления информационных
технологий

Заведующий методическим отделом УМУ

Директор НСХБ

 Н.А. Кузнецова

 Н.А. Кузнецова

 П.И. Ревякин

 Г.А. Горелкина

 И.М. Демчукова

Омск 2021

1. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ СТАТУС

1.1 Основания для введения учебной дисциплины в учебный план:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования- бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (квалификация «бакалавр»), утверждённый приказом Министерства науки и образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. №970;
- Основная образовательная программа подготовки бакалавра по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Государственное и муниципальное управление».

1.2 Статус дисциплины в учебном плане:

- относится к дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений Дисциплины (модули).
- является дисциплиной обязательной для изучения.

1.3 В рабочую программу дисциплины в установленном порядке могут быть внесены изменения и дополнения, осуществляемые в рамках планового ежегодного и ситуативного совершенствования, которые отражаются в п.9 рабочей программы. Представленный вариант программы разработан для набора 2021 года.

2. ЦЕЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. ЛОГИЧЕСКИЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ДИСЦИПЛИНЫ С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ И ПРАКТИКАМИ В СОСТАВЕ ОПОП

2.1 Процесс изучения дисциплины в целом направлен на подготовку студента к организационно-управленческому, информационно-аналитическому и предпринимательскому видам деятельности; к решению им профессиональных задач, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки, а также ОПОП ВО университета, в рамках которой преподаётся данная дисциплина.

Цель дисциплины: формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования трудового потенциала общества, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

2.2.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в результате освоения учебной дисциплины

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Компетенции, в формировании которых за-действована дисциплина		Код и наименование ин-дикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (дей-ствовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1	2	3	4	5	6
Профессиональные компетенции					
ПК-4	Способен определять цели, задачи, приорите-ты, оценивать ресурсы профессиона-льной деятельно-сти, решать опера-тивные и стратеги-ческие задачи, обеспе-чивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государ-ственного и муници-пального управления	ИД-1 _{ПК-4} обладает знаниями основ-ных методов и инструмен-тов, используемых для определения целей, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональ-ной деятельности, обеспе-чения эффективного и результативного исполне-ния принятых решений на всех уровнях государ-ственного и муниципаль-ного управления	знает основные методы и инстру-менты, используе-мые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	умеет использовать основные методы и инструменты, ис-пользуемые в обла-сти экономики труда на всех уровнях госу-дарственного и му-ниципального управ-ления	владеет навыками ис-пользования основ-ных методов и инструментов в области экономики труда на всех уровнях государственного и му-ниципального управле-ния
		ИД-2 _{ПК-4} осуществляет выбор мето-дов и инструментов для принятия управленческих решений и решения аналитических задач для опре-деления целей, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональ-ной деятельности, обеспе-чения эффективного и результативного исполне-	знает методы и инструменты для принятия управ-ленческих реше-ний в области экономики труда на всех уровнях госу-дарственного и муниципального управления	осуществлять выбор методов и инстру-ментов для принятия управленческих ре-шений в области экономики труда на всех уровнях госу-дарственного и му-ниципального управ-ления	выбора методов и ин-струментов для принятия управленческих решений в области экономики труда на всех уровнях государственного и му-ниципального управле-ния

		ния принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления			
		ИД-З _{ПК-4} владеет навыками использования современных методов и инструментов для принятия управленческих решений, разработки и оценки эффективности и результативности решения оперативных и стратегических задач государственного и муниципального управления	знает современные методы и инструменты для принятия, разработки и оценки эффективности задач в области экономики труда для государственного и муниципального управления	умеет использовать современные методы и инструменты для принятия, разработки и оценки эффективности задач в области экономики труда для государственного и муниципального управления	владеет навыками использования современных методов и инструментов для принятия, разработки и оценки эффективности задач в области экономики труда для государственного и муниципального управления

1 В случае отсутствия примерной программы данный пункт не прописывается.

2 В случае если дисциплина является дисциплиной по выбору обучающегося, то пишется следующий текст:

- относится к дисциплинам по выбору;

- является обязательной для изучения, если выбрана обучающимся.

2.3. Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-4 Способен определять цели, задачи, приоритеты, оценивать ресурсы профессиональной деятельности, решать оперативные и стратегические задачи, обеспечивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления	ИД-1ПК-4	Полнота знаний	Знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Не знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Поверхностно знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Хорошо знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Отлично знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	
		Наличие умений	Умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Не умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Слабо умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Хорошо умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Отлично умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	
Тест, опрос, презентация								

[illegible]

2.4 Логические и содержательные взаимосвязи дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

Дисциплины, практики*, на которые опирается содержание данной дисциплины		Индекс и наименование дисциплин, практик, для которых содержание данной дисциплины выступает основой	Индекс и наименование дисциплин, практик, с которыми данная дисциплина осваивается параллельно в ходе одного семестра Индекс и наименование
Индекс и наименование	Перечень требований, сформированным в ходе изучения предшествующих (в модальности «знать и понимать», «уметь делать», «владеть навыками»)		
Б1.О.05 Экономическая теория	<i>Знать и понимать:</i> - основные понятия экономики; <i>Уметь:</i> - анализировать, преобразовывать и использовать экономическую информацию для решения теоретических и прикладных задач; <i>Владеть:</i> - системными экономическими знаниями;		Б1.О.03 Правоведение Б1.О.16 Проектная деятельность Б1.В.03 Экологический менеджмент Б1.В.04 Прогнозирование и планирование Б1.В.05 Стратегический менеджмент Б1.В.06 Государственное и муниципальное управление Б1.В.07 Экономика организации Б1.В.10 Экономика государственного и муниципального сектора Б1.В.13 Государственные и муниципальные финансы Б1.В.14 Муниципальное и земельное право Б1.В.18 Бухгалтерский учет Б1.В.19 Финансовый менеджмент
* - Для некоторых дисциплин первого года обучения целесообразно указать на взаимосвязь с предшествующей подготовкой обучающихся в старшей школе			

2.5 Формы методических взаимосвязей дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

В рамках методической работы применяются следующие формы методических взаимосвязей:

- учёт содержания предшествующих дисциплин при формировании рабочей программы последующей дисциплины;
- согласование рабочей программы предшествующей дисциплины ведущим преподавателем последующей дисциплины;
- совместное обсуждение ведущими преподавателями предшествующей и последующей дисциплин результатов входного тестирования по последующей дисциплине;
- участие ведущего преподавателя последующей дисциплины в процедуре приёма экзамена по предыдущей.

2.6 Социально-воспитательный компонент дисциплины

В условиях созданной вузом социокультурной среды в результате изучения дисциплины: формируются мировоззрение и ценностные ориентации студентов; интеллектуальные умения, научное мышление; способность использовать полученные ранее знания, умения, навыки, развитие творческих начал.

Воспитательные задачи реализуются в процессе общения преподавателя со студентами, в использовании активных методов обучения, побуждающих студентов проявить себя в совместной деятельности, принять оценочное решение. Коллективные виды деятельности способствуют приобретению навыков работы в коллективе, умения управления коллективом. Самостоятельная работа способствует выработке у студентов способности принимать решение и навыков самоконтроля.

Через связь с НИРС, осуществляемой во внеучебное время, социально-воспитательный компонент ориентирован на:

1) адаптацию и встраивание студента в общественную жизнь ВУЗа, укрепление межличностных связей и уверенности в правильности выбранной профессии;

2) проведение систематической и целенаправленной профориентационной работы, формирование творческого, сознательного отношения к труду;

3) формирование общекультурных компетенций, укрепление личных и групповых ценностей, общественных ценностей, ценности непрерывного образования;

4) гражданско-правовое воспитание личности;

5) патриотическое воспитание студентов, формирование модели профессиональной этики, культуры экономического мышления, делового общения.

Объединение элементов образовательной и воспитательной составляющей дисциплины способствует формированию общекультурных компетенций выпускников, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера, создает условия, необходимые для всестороннего развития личности.

3. СТРУКТУРА И ТРУДОЕМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина изучается в 5 семестре 3 курса очной формы обучения. Продолжительность семестра 18 4/6 недель для очной формы обучения, очно-заочной -16 2/6. Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Вид учебной работы		Трудоемкость, час.		
		семестр, курс		
		очная форма	очно-заочная форма	заочная форма
		5 семестр	6 семестр	4 курс
1. Аудиторные занятия, всего		72	56	16
- Лекции		36	28	8
- Практические занятия		36	28	8
2. Внеаудиторная академическая работа обучающихся		72	88	155
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:		30	58	109
Выполнение и сдача/защита индивидуального задания в виде:				
- презентации		30	30	30
2.2. Самостоятельное изучение тем		-	28	79
2.3 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (за исключением учтённых в пп.2.1 – 2.2):		42	30	30
3. Подготовка и сдача экзамена по итогам освоения дисциплины		36	36	9
Общая трудоемкость дисциплины:	часы	180	180	180
	зачетные единицы	5	5	5
Примечание: * – семестр – для очной и очно-заочной формы обучения, курс – для заочной формы обучения; ** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.				

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ
4.1. Укрупненная содержательная структура дисциплины и
общая схема ее реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупнённые темы раздела		Трудоемкость раздела и её распределе- ние по видам учебной работы, час.						формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной атте- стации	№№ компетенций, на формирование кото- рых ориентирован раздел										
		Общая	Аудиторная работа				ВАРС												
			всего	лекции	занятия		всего			фиксирован- ные виды									
					практические (всех форм)	лабора- торные													
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10									
Очная форма обучения																			
1	1. Роль и место экономики труда 1.1 Экономика труда в системе обще- ственных наук 1.2 Трудовые ресурсы и трудовой по- тенциал общества	30	12	6	6	-	18	30		ПК-4, ИД-1, 2, 3									
2	2.Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда 2.1 Занятость населения 2.2 Рынок труда и его регулирование 2.3 Уровень жизни и доходы населения	38	20	10	10	-	18				30		ПК-4, ИД-1, 2, 3						
3	3. Кадровая политика 3.1 Кадровое обеспечение предприя- тия 3.2 Определение потребности органи- зации в кадрах	38	20	10	10	-	18							30		ПК-4, ИД-1, 2, 3			
4	4 Производительность и эффектив- ность труда 4.1 Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг 4.2 Методы измерения производите- льности труда в России 4.3 Факторы и резервы роста произво- дительности труда	38	20	10	10	-	18										30		ПК-4, ИД-1, 2, 3
Промежуточная аттестация		36	x	x	x	x	x	x	экзамен										
Итого по дисциплине		180	72	36	36	-	72												
Очно-заочная форма обучения																			
1	1. Роль и место экономики труда 1.1 Экономика труда в системе обще- ственных наук 1.2 Трудовые ресурсы и трудовой по- тенциал общества	30	8	4	4	-	22	30		ПК-4, ИД-1, 2, 3									
2	2.Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда 2.1 Занятость населения 2.2 Рынок труда и его регулирование 2.3 Уровень жизни и доходы населения	38	16	8	8	-	22				30		ПК-4, ИД-1, 2, 3						
3	3. Кадровая политика 3.1 Кадровое обеспечение предприя- тия 3.2 Определение потребности органи- зации в кадрах	38	16	8	8	-	22							30		ПК-4, ИД-1, 2, 3			
4	4 Производительность и эффектив- ность труда 4.1 Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг 4.2 Методы измерения производите- льности труда в России 4.3 Факторы и резервы роста произво- дительности труда	38	16	8	8	-	22										30		ПК-4, ИД-1, 2, 3

Промежуточная аттестация		36	x	x	x	x	x		экзамен	
Итого по дисциплине		180	56	28	28	-	88			
Заочная форма обучения										
1	1. Роль и место экономики труда	39	4	2	2	-	35	30		ПК-4, ИД-1, 2, 3
	1.1 Экономика труда в системе общественных наук									
	1.2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества									
2	2.Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда	44	4	2	2	-	40			
	2.1 Занятость населения									
	2.2 Рынок труда и его регулирование									
	2.3 Уровень жизни и доходы населения									
3	3. Кадровая политика	44	4	2	2	-	40			
	3.1 Кадровое обеспечение предприятия									
	3.2 Определение потребности организации в кадрах									
4	4 Производительность и эффективность труда	44	4	2	2	-	40			
	4.1 Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг									
	4.2 Методы измерения производительности труда в России									
	4.3 Факторы и резервы роста производительности труда									
Промежуточная аттестация		9	x	x	x	x	x	x	экзамен	
Итого по дисциплине		180	16	8	8		155			

4.2. Лекционный курс.

Примерный тематический план чтения лекций по разделам учебной дисциплины

Номер раздела	Номер лекции	Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.			Используемые интерактивные формы обучения
			очная форма	очно-заочная форма	заочная форма	
1	1	Тема: Экономика труда в системе общественных наук	2	2	1	лекция-визуализация, лекция-беседа
		1. Понятие «труд». Общие трудовые категории. Основопологающие концепции				
		2. Государственная политика в сфере труда в России.				
		3. Труд как фактор экономической динамики.				
	2-3	Тема: Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	4	2	1	лекция-визуализация, лекция-беседа
		1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как социально-экономические категории.				
		2. Количественный и качественный аспект трудового потенциала.				
		3. Формирование и использование трудовых ресурсов.				
2	4-5	Тема: Занятость населения	4	4	1	лекция-визуализация
		1. Занятость: сущность, принципы и формы.				
		2. Эффективность занятости и социально-демографические группы в сфере занятости				
		3. Регулирование занятости и государственная политика в этой области				
		4. Миграция населения				
	6-7	Тема: Рынок труда и его регулирование	4	2	1	лекция-визуализация
		2. Сущность рынка труда, современные виды и модели				
		3. Особенности функционирования рынка труда				
		4. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия				
		5. Регулирование рынка труда и служба занятости				

	8	Тема: Уровень жизни и доходы населения	2	2	-	лекция-визуализация, лекция-беседа	
		1. Основные цели и приоритеты социальной политики на современном этапе развития экономики России.					
		2.Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие.					
		3.Структуры доходов населения. Трудовые и нетрудовые доходы.					
		4.Прожиточный минимум и методы его расчета					
3	9-10	Тема: Кадровое обеспечение предприятия	4	4	1	лекция-визуализация	
		1. Функциональная структура кадров предприятия.					
		2. Показатели численности и состава работников предприятия.					
		3. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Отношения найма, трудовой контракт					
		4. Движение кадров: виды и показатели.					
	11-13	5. Проблемы подготовки и переподготовки кадров	6	4	1	лекция-визуализация	
		Тема: Определение потребности организации в кадрах					
		1. Структура и методика расчета баланса рабочего времени.					
		2. Методы расчета численности рабочих.					
	4	14-15	Тема: Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	4	4	1	лекция-визуализация, лекция-беседа
			1. Сущность и социально-экономическое значение повышения производительности труда.				
			2. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.				
			3. Социальные факторы производительности труда				
16-17		Тема: Методы измерения производительности труда в России	4	2	1	лекция-визуализация	
		1. Натуральный метод производительности труда					
		2. Нормативный метод					
		3. Стоимостной метод					
18		4. Организационно-экономические методы	2	2	-	лекция-визуализация, лекция-беседа	
		Тема: Факторы и резервы роста производительности труда					
		1. Взаимосвязь резервов и факторов роста производительности труда.					
		2. Подходы к классификации резервов роста производительности труда.					
3. Выявление и оценка внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.							
Общая трудоёмкость лекционного курса			36	28	8	х	
Всего лекций по учебной дисциплине:		час	Из них в интерактивной форме:		час		
- очная/очно-заочная форма обучения		36/28	- очная/очно-заочная форма обучения		36/28		
- заочная форма обучения		8	- заочная форма обучения		8		
Примечания:							
- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6.							
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2							

4.3. Примерный тематический план практических занятий по разделам учебной дисциплины

Номер	раздела (модуля)	занятия	Тема занятия/ Примерные вопросы на обсуждение (для занятий в формате семинарских)	Трудоёмкость по разделу, час.			Используемые интерактивные формы	Связь занятия с ВАРС*
				очная	очно-заочная форма	заочная форма		
1	2		3	4	5	6	7	8

1	1-2	Трудовые ресурсы как основа развития человеческого общества и важнейший фактор производства	4	2	1	-	ОСП
	3	Формирование и использование трудового потенциала и трудовых ресурсов в системе рыночного хозяйства	2	2	1	-	ОСП
2	4-5	Тема семинара: Занятость населения	4	4	1	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
		1) Сущность и цели государственной политики занятости					
		2) Принципы и основные направления политики занятости					
		3) Экономическая функция занятости					
		4) Социальная функция занятости					
	6-7	5) Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности	4	4	1	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
		Тема семинара: Рынок труда и его регулирование					
		1. Структура рынка труда и его влияние на развитие экономики					
		2. Механизм функционирования рынка труда.					
		3. Экономические трудности, возникающие при взаимодействии факторов производства.					
4. Соотношение понятия «экономически активное население» с понятиями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».							
5. Сравнительная характеристика моделей рынков труда.							
8	6. Особенности российской модели рынка труда.	2	-	-	-	ОСП	
	7. Скрытый рынок труда						
3	9-10	Тема семинара: Кадровое обеспечение предприятия	4	4	1	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
		Кадровое обеспечение предпринимательских организаций					
		Сущность кадрового обеспечения					
		Формирование требований к потенциальным работникам организации					
		Каналы поиска новых сотрудников организации (фирмы)					
		Методы отбора персонала					
		Заключение трудового договора (контракта)					
		Заключение коллективного договора					
	11-13	Определение потребности организации в кадрах	6	4	1	решение задач	ОСП
4	14-17	Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг	8	6	2	решение задач	ОСП
	18	Заключительное занятие	2	2	-	-	ОСП
Всего практических занятий по учебной дисциплине:			час		Из них в интерактивной форме:		час
- очная/очно-заочная форма обучения			36/28		- очная/очно-заочная форма обучения		12/12
- заочная форма обучения			6		- заочная форма обучения		3
В том числе в формате семинарских занятий:							
- очная/очно-заочная форма обучения			12/12				
- заочная форма обучения			3				
* Условные обозначения: ОСП – предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; УЗ СРС – на занятии выдается задание на конкретную ВАРС; ПР СРС – занятие содержательно базируется на результатах выполнения обучающимся конкретной ВАРС. ** в т. ч. при использовании материалов МООК «Название», название ВУЗа-разработчика, название платформы и ссылка на курс (с указанием даты последнего обращения)							
Примечания: - материально-техническое обеспечение практических занятий – см. Приложение 6; - обеспечение практических занятий учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.							

4. 3 Лабораторный практикум

Учебным планом не предусмотрен

5. ПРОГРАММА ВНЕАУДИТОРНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1.1. ВЫПОЛНЕНИЕ И ЗАЩИТА (СДАЧА) КУРСОВОГО ПРОЕКТА (РАБОТЫ) ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Учебным планом не предусмотрено

5.1.2 ВЫПОЛНЕНИЕ И СДАЧА ЭЛЕКТРОННОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ

5.1.2.1 Место электронной презентации в структуре учебной дисциплины

Разделы учебной дисциплины, усвоение которых студентами сопровождается или завершается подготовкой презентации:

№	Наименование раздела
1	Роль и место экономики труда
2	Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда
3	Кадровая политика

5.1.2.2 Перечень примерных тем электронных презентаций (выбор одной из тем)

1. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
2. Современные особенности миграционных связей России.
3. Участие России в международном рынке труда.
4. Государственная политика занятости в России.
5. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
6. Система социальной защиты и ее основные элементы.
7. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
8. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
9. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения.
10. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России.
11. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
12. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.
13. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
14. Современное состояние рынка труда в России и перспективы его развития.
15. Государственная и частные службы занятости населения: основные задачи, функции, проблемы и перспективы развития.
16. Трудовая миграция: сущность, причины, особенности развития в современных условиях.
17. Развитие региональных рынков труда: характерные черты, динамика основных показателей.
18. Структурное несоответствие между спросом и предложением труда как один из ключевых конфликтов интересов на отечественном рынке труда.
19. Глобальные проблемы рынка труда: анализ причин и проектов международного сотрудничества.

5.1.2.3 Информационно-методические и материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации

1. Материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации – см. Приложение 6.
2. Обеспечение процесса выполнения электронной презентации учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложение 1, 2, 3.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Оценку «отлично» заслуживают работы, если:

- обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию;
- полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы;
- оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям;

- при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку «хорошо» заслуживают работы, если:

- обучающийся сдал работу после указанных сроков;
- презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам;

- при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «удовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетного материала;
- в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы;
- при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «неудовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетных материалов;
- в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы;
- оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям;
- при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

5.1.2.4 Типовые контрольные задания

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций представлены в Приложении 9 «Фонд оценочных средств по дисциплине (полная версия)».

5.1.3 Перечень заданий для контрольных работ обучающихся заочной формы обучения

Учебным планом не предусмотрено

5.2 САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ТЕМ

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/ вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час.	Форма текущего контроля по теме
Очно-заочная форма обучения			
2	Формирование конкурентных преимуществ работников предприятия	6	Опрос
3	Распределение доходов и оплата труда	6	Опрос
3	Совершенствование системы мотивации труда работников предприятия	8	Опрос
3	Резервы роста производительности труда	8	Опрос
Заочная форма обучения			
2	Формирование конкурентных преимуществ работников предприятия	11	Опрос
2	Трудовой коллектив	11	Опрос
2	Уровень жизни и доходы населения	11	Опрос
3	Кадровое обеспечение предприятия	12	Опрос
3	Распределение доходов и оплата труда	11	Опрос
3	Совершенствование системы мотивации труда работников предприятия	11	Опрос
3	Резервы роста производительности труда	12	Опрос

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практиче-

ские примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы на основе самостоятельного изученного материала;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы на основе самостоятельного изученного материала.

5.3 САМОПОДГОТОВКА К АУДИТОРНЫМ ЗАНЯТИЯМ

Учебным планом не предусмотрена

5.4 САМОПОДГОТОВКА И УЧАСТИЕ В КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ УЧЕБНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ (РАБОТАХ)

Наименование оценочного средства	охват обучающихся	Содержательная характеристика (тематическая направленность)	Расчетная трудоемкость, час.
1	2	3	4
Очная форма обучения			
тест	Фронтальный	Знание основных положений, важных для изучения дисциплины	-
задачи	Фронтальный	По темам занятий, умение применять методики расчетов	12
опрос	Фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний по результатам изучения разделов дисциплины (1-4)	24
тест	Фронтальный	Демонстрация сформированных компетенций	6
Очно-заочная форма обучения			
тест	Фронтальный	Знание основных положений, важных для изучения дисциплины	-
задачи	Фронтальный	По темам занятий, Умение применять методики расчетов	10
опрос	Фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний по результатам изучения разделов дисциплины (1-4)	16
тест	Фронтальный	Демонстрация сформированных компетенций	4
Заочная форма обучения			
тест	Фронтальный	Знание основных положений, важных для изучения дисциплины	-
задачи	Фронтальный	По темам занятий, умение применять методики расчетов	6
опрос	Фронтальный	Уровень освоения теоретических знаний по результатам изучения разделов дисциплины (1-4)	16
тест	Фронтальный	Демонстрация сформированных компетенций	8

6. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
6.2. Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся, сроки которой устанавливаются приказом по университету
	2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена -	<i>письменный</i>
Процедура проведения экзамена -	представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)
Экзаменационная программа по учебной дисциплине:	1) представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9) 2) охватывает разделы (в соответствии с п. 4.1 настоящего документа)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	представлены в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)

7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Библиотечное, информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМК), соответствующий данной рабочей программе. При разработке УМК кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению.

Организационно-методическим ядром УМК являются:

- полная версии рабочей программы учебной дисциплины с внутренними приложениями №№ 1-3, 5, 6, 8;
- фонд оценочных средств по ней ФОС (Приложение 9);
- методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины и прохождению контрольно-оценочных мероприятий (Приложение 4);
- методические рекомендации преподавателям по дисциплине (Приложение 7).

В состав учебно-методического комплекса в обязательном порядке также входят перечисленные в Приложениях 1 и 2 источники учебной и учебно-методической информации, учебные ресурсы и средства наглядности.

Приложения 1 и 2 к настоящему учебно-программному документу в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

7.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; соответствующая им информационно-технологическая и компьютерная база

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине и сведения об информационно-технологической и компьютерной базе, необходимой для преподавания и изучения дисциплины, представлены в Приложении 5. Данное приложение в обязательном порядке актуализируются на начало каждого учебного года.

7.3 Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о материально-технической базе, необходимой для реализации программы дисциплины, представлены в Приложении 6, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.4. Организационное обеспечение учебного процесса и специальные требования к нему с учетом характера учебной работы по дисциплине

Аудиторные учебные занятия по дисциплине ведутся в соответствии с расписанием, внеаудиторная академическая работа организуется в соответствии с семестровым графиком ВАР и графиками сдачи/приёма/защиты выполненных работ. Консультирование обучающихся, изучающих данную дисциплину, осуществляется в соответствии с графиком консультаций.

7.5 Кадровое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о кадровом обеспечении учебного процесса по дисциплине представлены в Приложении 8, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.6. Обеспечение учебного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое, медицинское, оздоровительное сопровождение, материальная и социальная поддержка обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в случае необходимости:

- предоставляются печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- учебно-методические материалы для самостоятельной работы, оценочные средства выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей;
- разрешается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями (эти средства могут быть предоставлены университетом или могут использоваться собственные технические средства).
- проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа.

Во время проведения занятий в группах, где обучаются инвалиды и обучающиеся с ОВЗ, возможно применение мультимедийных средств, оргтехники, слайд-проекторов и иных средств для повышения уровня восприятия учебной информации обучающимися с различными нарушениями. Для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины преподавателями дополнительно проводятся индивидуальные консультации, в том числе с использованием сети Интернет.

7.7 Обеспечение образовательных программ с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

При реализации программы дисциплины могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обучающимся обеспечивается доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе. В информационно-образовательной среде университета в рамках дисциплин создается электронный обучающий курс, содержащий учебно-методические, теоретические материалы, информационные материалы для самостоятельной работы.

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
в составе ОП

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры менеджмента и маркетинга;

протокол № 14 от 11.06.2021.

Зав. кафедрой, канд. экон. наук
доцент



В.А. Герасимова

б) На заседании методической комиссии по направлению 38.03.02 Менеджмент;

протокол № 11 от 15.06.2021.

Председатель МКН – 38.03.02 Менеджмент

Вук

Н.А. Куркина

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОП:

Глава Тевризского
Муниципального района Омской области



Чуланов А.И./

3. Рассмотрение и одобрение внешними представителями (органами) педагогического (научно-педагогического) сообщества по профилю дисциплины:

Зав. кафедрой экономики и управления персоналом ЧУОО ВО «Омская гуманитарная академия»,
канд. экон. наук, доцент



Герасимова Н.О./

9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе учебной дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда
в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

Представлены в приложении 10.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины Б1.В.16 Экономика труда на 2021/22 уч.год	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2020. — 400 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1036569 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1091565 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 584 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/989373 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006001-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1708337 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : СтГАУ, 2018. — 168 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141644 . — Режим доступа: для авториз. пользователей.	http://e.lanbook.com
Экономика труда в организациях АПК : учебное пособие / Ю. Н. Шумаков, Л. Б. Винничек, С. Н. Алексеева, Т. А. Максимова. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 223 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005661-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/959928 . — Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
АПК: экономика, управление : ежемес. теорет. и науч.-практ. журн. - М., 1921 -	НСХБ
Вопросы экономики / Рос. акад. наук. - Москва : [б. и.], 1929 -	НСХБ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ПЕРЕЧЕНЬ
РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»
И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ УНИВЕРСИТЕТА,
необходимых для освоения дисциплины**

1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронные библиотечные системы - ЭБС), информационные справочные системы	
Наименование	Доступ
Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Электронная библиотека технического ВУЗа» («Консультант студента»)	http://www.studentlibrary.ru
Электронно-библиотечная система Znanium.com	http://znanium.com
Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	Локальная сеть университета

2. Электронные сетевые учебные ресурсы открытого доступа:		
Профессиональные базы данных		https://clck.ru/MC8Aq
3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в университете:		
Автор(ы)	Наименование	Доступ

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ по дисциплине Б1.В.16 Экономика труда

1. Учебно-методическая литература		
Автор, наименование, выходные данные		Доступ
2. Учебно-методические разработки на правах рукописи		
Автор(ы)	Наименование	Доступ
3. Учебные ресурсы открытого доступа (МООК)		
Наименование МООК	Платформа ВУЗ разработчик	Доступ (ссылка на МООК, дата последнего обращения)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по освоению дисциплины**

представлены отдельным документом

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ,
используемые при осуществлении образовательного процесса
по дисциплине**

1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины		
Наименование программного продукта (ПП)	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт	
Пакет офисных программ	Лекции, семинарские (практические) занятия, ВАРС	
2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса		
Наименование справочной системы	Доступ	
Сводная энциклопедия Википедия	http://ru.wikipedia.org/wiki/	
«Консультант+»	Учебные аудитории университета http://www.consultant.ru	
3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса		
Наименование помещения	Наименование оборудования	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данное помещение
Компьютерные классы с выходом в интернет	ПК, комплект мультимедийного оборудования	Лекции, семинарские (практические) занятия, ВАРС
4. Электронные информационно-образовательные системы (ЭИОС)		
Наименование ЭИОС	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
ИОС ОмГАУ-Moodle	http://do.omgau.org	Самостоятельная работа студента

**МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Наименование объекта	Оснащенность объекта
Учебная аудитория для проведения лекционных, групповых и индивидуальных консультаций	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Доска ученическая. Демонстрационное оборудование: Экран настенный, Проектор, Компьютер
Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Доска ученическая. Демонстрационное оборудование: Экран настенный, Проектор, Компьютер
Помещение для самостоятельной работы и курсового проектирования.	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, оборудованные компьютерами с выходом в «Интернет». Демонстрационное оборудование: Принтер, Сканер, Копир. аппарат, Многофункциональное устройство, Доска ученическая.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ
по дисциплине Б1.В.16 Экономика труда**

Формы организации учебной деятельности по дисциплине: лекция, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, экзамен.

У обучающихся ведутся лекционные занятия в интерактивной форме в виде «лекция-беседа». Семинарские занятия проводятся в виде семинара-заслушивания и обсуждения докладов.

В ходе изучения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить внеаудиторную работу, которая состоит из следующих видов работ: подготовка и написание доклада (электронной презентации), самостоятельное изучение тем (вопросов), подготовка к контрольно-оценочным мероприятиям.

На самостоятельное изучение обучающимся выносятся ряд вопросов, которые отражены в пункте 5.3. По итогам изучения данных вопросов проводится опрос обучающихся.

По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация обучающихся в форме экзамена.

Учитывая значимость дисциплины, к ее изучению предъявляются следующие организационные требования:

- обязательное посещение обучающимся всех видов аудиторных занятий;
- ведение конспекта в ходе лекционных занятий;
- качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них, выступление на семинарских занятиях;
- активная, ритмичная внеаудиторная работа обучающегося;
- своевременная сдача преподавателю отчетных материалов по аудиторным и внеаудиторным видам работ.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Специфика дисциплины состоит в том, что рассмотрение теоретических вопросов на лекциях тесно связано с семинарскими и практическими занятиями. В этих условиях на лекциях особенно большое значение имеет реализация следующих задач:

- 1) глубокое осмысливание ряда понятий и положений, введенных в теоретическом курсе;
- 2) раскрытие прикладного значения теоретических сведений;
- 3) развитие творческого подхода к решению практических и некоторых теоретических вопросов;
- 4) закрепление полученных знаний путем практического использования;

Наряду с перечисленными выше образовательными целями, лекционные занятия должны преследовать и важные цели воспитательного характера, а именно:

- а) воспитание настойчивости в достижении конечной цели;
- б) воспитание дисциплины ума, аккуратности, добросовестного отношения к работе;
- в) воспитание критического отношения к своей деятельности, умения анализировать свою работу, искать оптимальный путь решения, находить свои ошибки и устранять их.

При изложении материала дисциплины, преподавателю следует обратить внимание, на то, что обучающиеся должны получить определенные знания, овладеть теоретическими основами и практическими навыками по формированию умений использования полученных теоретических знаний для анализа, оценки деятельности, выявления общих и специфических черт различных логистических систем, цепей, потоков, характеристики различных функциональных областей логистики, решения задач оптимизации управления логистическими потоками с использованием методов, принципов и подходов логистики.

Для этого необходимо преподавателю ознакомиться с учебно-методическими комплексами дисциплин, взаимосвязанных с дисциплиной.

Преподаватель должен четко дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, представить обучающимся основное ее содержание в сжатом, систематизированном виде. Преподаватель должен излагать учебный материал с позиций междисциплинарного подхода, давать четкие определения понятийного аппарата, который используется при изучении дисциплины.

В учебном процессе преподаватель должен использовать активные и интерактивные формы обучения обучающихся, которые должны опираться на творческое мышление обучающихся, в наибольшей степени активизировать познавательную деятельность, делать их соавторами новых идей, приучать их самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации.

В аудиторной работе с обучающимися предполагается проведение лекций в форме *лекции-визуализации и лекции-беседы*.

Лекция-визуализация - Передача информации в лекции сопровождается показом (демонстрацией) различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм; с помощью использования ТСО (электронных презентаций, кинофильмы и т.д.).

Лекция-беседа - Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Рабочей программой предусмотрены занятия семинарского типа, которые проводятся в форме семинара-заслушивания и обсуждения докладов.

Семинары служат для осмысления и более глубокого изучения теоретических проблем, а также отработки навыков использования знаний. Семинарское занятие дает обучающемуся возможность:

- проверить, уточнить, систематизировать знания;
- овладеть терминологией и свободно ею оперировать;
- научиться точно и доказательно выражать свои мысли на языке конкретной науки;
- анализировать факты, вести диалог, дискуссию, оппонировать.

Семинар призван укреплять интерес обучающегося к науке и научным исследованиям, научить связывать научно-теоретические положения с практической деятельностью. В процессе подготовки к семинару происходит развитие умений самостоятельной работы: развиваются умения самостоятельного поиска, отбора и переработки информации.

Преподаватель старается активизировать участие в обсуждении отдельными вопросами, обращенными к отдельным обучаемым, представляет различные мнения, чтобы развить дискуссию, стремясь направить ее в нужное направление. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, ненавязчиво, но убедительно подводит обучающихся к коллективному выводу или обобщению.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1. Самостоятельное изучение тем (вопросов)

По темам (вопросам) вынесенным на самостоятельное изучение, проводится опрос обучающихся на семинарских занятиях. Преподаватель в начале изучения дисциплины выдает обучающимся все темы для самостоятельного изучения, определяет сроки ВАРС и предоставления отчетных материалов преподавателю.

Преподавателю необходимо пояснить обучающимся общий алгоритм самостоятельного изучения тем:

- 1) ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля);
- 2) на этой основе составить развёрнутый план изложения темы;
- 3) проработать материал;
- 4) ответить на поставленные вопросы на занятии;
- 5) оформить отчётный материал в установленной форме;
- 6) предоставить отчётный материал преподавателю по согласованию с ведущим преподавателем.

Критерии оценки тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение:

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала);

- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);

- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

В ходе семинарского занятия обучающийся опрашивается по данной теме и ему ставится оценка «зачтено», «не зачтено».

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы.

4.2. Выполнение презентации Шкала и критерии оценивания

Оценку «отлично» заслуживают работы, если:

- обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию;
- полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы;
- оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям;
- при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные ответы.

Оценку «хорошо» заслуживают работы, если:

- обучающийся сдал работу после указанных сроков;
- презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам;

- при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «удовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетного материала;
- в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы;
- при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «неудовлетворительно» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетных материалов;
- в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы;
- оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям;
- при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

5. КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Входной контроль проводится с целью выявления реальной готовности к освоению данной дисциплины за счет знаний, умений и компетенций, сформированных на предшествующих дисциплинах. Входной контроль проводится в виде тестирования.

Критерии оценки входного контроля:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

5.2 В течение семестра на семинарских и практических занятиях осуществляется текущий контроль в виде устного опроса по вопросам семинарских занятий, проводится проверка расчетов и выводов по практическим заданиям, а также проходит текущий контроль по всем темам 4 разделов в виде опроса.

Критерии оценки текущего контроля: отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно.

Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий материал семинарского занятия, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы семинара обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах.

5.3 Форма промежуточной аттестации обучающихся – **экзамен**.

Основные условия допуска к экзамену:

Обучающийся посещал все лекции и практические занятия, выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине. На проверку предъявляются: рабочая тетрадь с выполненными заданиями, презентация доклада. Учитываются также результаты тестирования.

Нарушивший график учебного процесса по любым причинам обучающийся самостоятельно выполняет предусмотренные виды учебных работ, консультируясь с преподавателем, проходит тестирование и получает «допуск» на экзамен.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Требование ФГОС

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна составлять не менее 70 процентов.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 60 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата, должна быть не менее 5 процентов.

Сведения о кадровом обеспечении учебного процесса по дисциплине в обязательном порядке актуализируются на начало каждого учебного года.

2. Кадровое обеспечение учебной дисциплины

ФИО преподавателя	Специальность и квалификация в соответствии с дипломом	Ученая степень, ученое (почетное)

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Экономический факультет**

**ОПОП по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
Б1.В.16 Экономика труда

Направленность (профиль) «Государственное и муниципальное управление»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра-	менеджмента и маркетинга
Разработчик, ст.преподаватель	Кузнецова Н.А.

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.
2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.
3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.
4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля; оценочные средства, применяемые для рубежного контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.
5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых за- действована дисциплина		Код и наименование ин- дикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (дей- ствовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1	2	3	4	5	6
Профессиональные компетенции					
ПК-4	Способен определять цели, задачи, приорите- ты, оценивать ресурсы профессио- нальной деятельности, решать опера- тивные и стратегиче- ские задачи, обеспе- чивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государ- ственного и муници- пального управления	ИД-1 _{ПК-4} обладает знаниями основ- ных методов и инструмен- тов, используемых для определения целей, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональ- ной деятельности, обеспе- чения эффективного и результативного исполне- ния принятых решений на всех уровнях государ- ственного и муниципаль- ного управления	знает основные методы и инстру- менты, используе- мые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	умеет использовать основные методы и инструменты, ис- пользуемые в обла- сти экономики труда на всех уровнях госу- дарственного и му- ниципального управ- ления	владеет навыками ис- пользования основ- ных методов и инструментов в области экономики труда на всех уровнях государственного и му- ниципального управле- ния
		ИД-2 _{ПК-4} осуществляет выбор мето- дов и инструментов для принятия управленческих решений и решения аналитических задач для опре- деления целей, задач, приоритетов и оценки ресурсов профессиональ- ной деятельности, обеспе- чения эффективного и результативного исполне- ния принятых решений на всех уровнях государ- ственного и муниципаль- ного управления	знает методы и инструменты для принятия управ- ленческих реше- ний в области экономики труда на всех уровнях госу- дарственного и муниципального управления	осуществлять выбор методов и инстру- ментов для принятия управленческих ре- шений в области экономики труда на всех уровнях госу- дарственного и му- ниципального управ- ления	выбора методов и ин- струментов для принятия управленческих решений в области экономики труда на всех уровнях государственного и му- ниципального управле- ния
		ИД-3 _{ПК-4} владеет навыками исполь- зования современных ме- тодов и инструментов для принятия управленческих решений, разработки и оценки эффективности и результативности решения оперативных и стратегиче- ских задач государствен- ного и муниципального управления	знает современ- ные методы и инструменты для принятия, разра- ботки и оценки эффек- тивности задач в области экономики труда для государствен- ного и муници- пального управле- ния	умеет использовать современные методы и инструменты для принятия, разработ- ки и оценки эффек- тивности задач в области экономики труда для государ- ственного и муници- пального управления	владеет навыками ис- пользования современ- ных методов и инстру- ментов для принятия, разработки и оценки эффективности задач в области экономики труда для государственного и муниципального управ- ления

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения учебной дисциплины в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		само- оценка	взаимо- оценка	Оценка со стороны		Комис- сионная оценка
				преподавателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной кон- троль	1			тестирование		
Индивидуализация выполнения*, контроль фикси- рованных видов ВАРС:	2					
презентация	2.1			оценка		
Текущий кон- троль:	3					
- самостоятельное изучение тем	3.1			Опрос, тестиро- вание		
- в рамках обще- университетской системы контроля успеваемости	3.2					
Промежуточная аттестация* сту- дентов по итогам изучения дисци- плины	4			экзамен		
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности

	элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы студента в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня рубежных результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки* качественного уровня результатов изучения дисциплины
* экзаменационной оценки	

2.3 РЕЕСТР
элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент	
	Наименование	
1	2	
1. Средства для входного контроля	Вопросы для проведения входного контроля	
	Критерии оценки ответов на вопросы входного контроля	
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Темы презентации	
	Критерии оценки презентации	
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самостоятельного изучения темы	
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы	
	Критерии оценки самостоятельного изучения темы	
	Тестовые вопросы для проведения текущего контроля	
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы текущего контроля	
4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Тестовые вопросы для проведения итогового контроля	
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы итогового контроля	

2.4. Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины (экзамен)

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-4 Способен определять цели, задачи, приоритеты, оценивать ресурсы профессиональной деятельности, решать оперативные и стратегические задачи, обеспечивать эффективное и результативное исполнение принятых решений на всех уровнях государственного и муниципального управления	ИД-1 _{ПК-4}	Полнота знаний	Знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Не знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Поверхностно знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Хорошо знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Отлично знает основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Тест, опрос, презентация
		Наличие умений	Умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Не умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Слабо умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Хорошо умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	Отлично умеет использовать основные методы и инструменты, используемые в области экономики труда на всех уровнях государственного и муниципального управления	

[illegible]

[illegible]

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ПЕРЕЧЕНЬ примерных тем презентаций

20. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
21. Современные особенности миграционных связей России.
22. Участие России в международном рынке труда.
23. Государственная политика занятости в России.
24. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
25. Система социальной защиты и ее основные элементы.
26. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
27. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
28. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения.
29. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России.
30. Программы содействия занятости в России (федеральные и региональные).
31. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.
32. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
33. Современное состояние рынка труда в России и перспективы его развития.
34. Государственная и частные службы занятости населения: основные задачи, функции, проблемы и перспективы развития.
35. Трудовая миграция: сущность, причины, особенности развития в современных условиях.
36. Развитие региональных рынков труда: характерные черты, динамика основных показателей.
37. Структурное несоответствие между спросом и предложением труда как один из ключевых конфликтов интересов на отечественном рынке труда.
38. Глобальные проблемы рынка труда: анализ причин и проектов международного сотрудничества.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Оценку «*отлично*» заслуживают работы, если:

- обучающийся вовремя подготовил электронную презентацию;
- полно и всесторонне раскрыл содержание выбранной темы;
- оформление презентации соответствует предъявляемым требованиям;
- при собеседовании обучающийся на все вопросы преподавателя дал аргументированные

ответы.

Оценку «*хорошо*» заслуживают работы, если:

- обучающийся сдал работу после указанных сроков;
- презентация выполнена на высоком уровне, но отдельные разделы освещены поверхностно, неполно, без должного теоретического обоснования или частично не выполняются требования, предъявляемые к работам;
- при собеседовании обучающийся показывает теоретические знания по исследуемой проблеме, но излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «*удовлетворительно*» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетного материала;
- в подготовленной презентации правильно освещены только отдельные вопросы темы;
- при докладе по презентации обучающийся допускает ошибки при устных ответах при проверке теоретических знаний по исследуемой проблеме, излагаемая точка зрения не подтверждается собственными наблюдениями и рекомендациями по теме.

Оценку «*неудовлетворительно*» заслуживают работы, если:

- обучающийся нарушал сроки сдачи отчетных материалов;
- в презентации содержатся грубые теоретические ошибки, поверхностная аргументация по основным положениям темы;
- оформление имеет значительные нарушения предъявляемым требованиям;

– при докладе у обучающегося наблюдается частичное или полное не владение материалом презентации, обучающийся не дал правильных ответов на большинство заданных вопросов, т. е. обнаружил серьезные пробелы в профессиональных знаниях.

3.1.2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ВХОДНОГО КОНТРОЛЯ

1. Автором теории трех факторов производства: труда, капитала, земли является:
 1. А. Смит
 2. Д. Кейнс
 3. Д. Рикардо
 4. Ж.Б. Сэй
2. Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда, называется безработицей:
 1. сезонной
 2. структурной
 3. технологической
 4. фрикционной
3. В производственную трудоемкость входит:
 1. нормативная трудоемкость
 2. полная трудоемкость
 3. трудоемкость обслуживания
 4. трудоемкость управления
4. В сдельную форму оплаты труда не входит:
 1. контрактная
 2. прямая сдельная
 3. сдельно-премиальная
 4. сдельно-прогрессивная
5. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются:
 1. выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера
 2. лица, направленные на учебу с отрывом от производства и получающие стипендию за счет предприятия
 3. отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуск, болезни, командировки и др.)
 4. работники, принятые на работу по совместительству из других организаций
6. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:
 1. внедрение новой техники
 2. интенсивный путь
 3. совершенствование организации производства
 4. экстенсивный путь
9. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:
 1. рост количества работающих
 2. рост производительности труда
 3. рост трудоемкости изготовления
 4. удлинение рабочего времени
10. На рынке продается:
 1. полезность человека
 2. рабочая сила
 3. труд
11. Норма выработки - это:
 1. количество натуральных единиц продукции на 1-го работающего
 2. стоимость реализованной продукции на 1-го работающего
 3. стоимость товарной продукции на 1-го работающего
 4. численность работников, которыми может эффективно руководить один менеджер
12. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:
 1. интенсивность труда
 2. производительность труда
 3. форма труда
 4. экстенсивность труда
13. Политика занятости, которая заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий называется:
 1. активная

2. интенсивная
 3. пассивная
 4. сезонная
 5. экстенсивная
14. Производительность труда - это показатель:
1. эффективности использования основных фондов
 2. эффективности производства
 3. эффективности труда
15. Согласно Закону о занятости населения в РФ к безработным относятся трудоспособные граждане, которые:
1. готовы приступить к работе
 2. ищут работу
 3. не достигшие 14-летнего возраста
 4. не достигшие 16-летнего возраста
 5. не имеют работы и заработка

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ответов на тестовые вопросы входного контроля

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.1.3 Средства для текущего контроля

ЗАДАНИЯ к практическим занятиям

Тема: Занятость населения, формирование и регулирование рынка труда

При определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения рассчитываются следующие показатели: общий коэффициент рождаемости (K_p), общий коэффициент смертности ($K_{см}$), коэффициент естественного прироста ($K_{пр.ест}$), коэффициент интенсивности миграции по прибытию ($K_{прб}$), коэффициент интенсивности миграции по выбытию ($K_{вб}$), коэффициент общей (валовой) миграции ($K_{вм}$), сальдо миграции (механического движения населения) (MC).

Упомянутые показатели рассчитываются по следующим формулам:

$$K_p = \frac{P}{\bar{H}} * 1000,$$

где P - число родившихся за год на определенной территории; $\bar{H}$ - средняя численность населения соответствующей территории (полусумма численности на начало и конец года);

$$K_p = K_{сп} * d,$$

где $K_{сп}$ - специальный коэффициент рождаемости; d - доля женщин фертильного возраста (15-49 лет) в общей численности населения;

$$K_{сп} = \frac{P}{H_{жф}} * 1000$$

где $H_{жф}$ - численность женского населения фертильного возраста;

$$K_{см} = \frac{Y}{\bar{H}} * 1000,$$

где Y - число умерших за год на определенной территории;

$$K_{пр.ест} = K_p - K_{см}$$

$$K_{np.ест} = \frac{P - Y}{H} * 1000$$

$$K_{npб} = \frac{Ч_{npб}}{H} * 1000,$$

где Ч_{npб} – численность прибывших за год на данную территорию;

$$K_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{H} * 1000,$$

где Ч_{вб} – численность выбывших за год с данной территории.

$$K_{вм} = \frac{Ч_{npб} + Ч_{вб}}{H}$$

$$МС = Ч_{npб} - Ч_{вб};$$

$$МС = О - Е.,$$

где О - общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года); Е - естественный прирост населения за год (разница между числом родившихся и числом умерших).

В составе трудовых ресурсов определенной территории выделяются основная и дополнительная части.

Основная часть трудовых ресурсов представлена трудоспособным населением рабочего возраста. Границы рабочего возраста мужского населения - 16-59 лет, а женского населения - 16-54 года. Не включаются в состав трудовых ресурсов следующие категории лиц, находящихся в рабочем возрасте: а) неработающие инвалиды 1-й и 2-й групп; б) неработающие граждане, получающие пенсию по старости на льготных условиях.

Дополнительная часть трудовых ресурсов представлена фактически работающими лицами, находящимися за пределами рабочего возраста (работающие подростки до 16 лет и работающие пенсионеры).

Экономически активное население (ЭАН) - это часть населения страны или отдельного ее региона, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на рынке труда. ЭАН включает занятых и безработных. К занятым в экономике относятся лица, имеющие работу или занятие, приносящие им вознаграждение или доход. К безработным относятся лица, не имеющие работы и заработка, ищущие работу и готовые приступить к ней.

К экономически неактивному населению (ЭНАН) относятся неработающие лица возраста 15-72 лет. Основные категории ЭНАН: учащиеся дневных форм обучения (школьники, учащиеся ПТУ, студенты, аспиранты), пенсионеры, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

ЗАДАНИЕ 1

Население области на 01.01.2001 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2019 - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

ЗАДАНИЕ 2

Население области на 01.01.2001г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2002г. - 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда - 10‰.

ЗАДАНИЕ 3

Население области на 31. 12.2000г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2000г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11‰.

ЗАДАНИЕ 4

Численность населения области на 31.12.99 составила 800 тыс.чел. Количество умерших в области в течение 1999 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12‰. Определить численность населения области на 01.01.99.

Тема: Кадровая политика

ЗАДАНИЕ 1

Численность трудовых ресурсов области на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 25 тыс. чел.

Определить изменения в численности трудовых ресурсов области за год и численность их на конец года.

ЗАДАНИЕ 2

По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45% проживали в городе, а остальные - на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

- 1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 3) количество умерших в рабочем возрасте - 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные - на селе);
- 4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные - из села).

ЗАДАНИЕ 3

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

- 1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости - 40000 чел.;
- 2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

ЗАДАНИЕ 4

Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 10 млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%.

Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года - на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году - на 0,02..

Тема: Совершенствование организации и оплаты труда

Определение часовых и дневных тарифных ставок по категориям рабочих и разрядам работ

В экономических расчетах принято выделять номинальную, располагаемую и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (Z_n) – эта вся начисленная работнику денежная сумма за выполняемую им работу. Располагаемая заработная плата – это номинальная заработная плата за вычетом подоходного налога и иных обязательных платежей (H). Реальная заработная плата (Z_p) – это количество товаров и услуг, которые работник может приобрести на располагаемую заработную плату.

Уровень реальной заработной платы определяется по следующей формуле:

$$Z_p = (Z_n - H) \cdot I_{пс},$$

где $I_{пс}$ – индекс покупательной способности денег (величина обратная индексу цен)
Связь между динамикой располагаемой денежной заработной платы и реальной заработной платы выражается формулой:

$$I_{зз} = \frac{I(Зн - Н)}{I_{ц}}, \quad \text{где}$$

$I_{зр}$ – индекс реальной заработной платы,

$I(Зн-Н)$ – индекс располагаемой денежной заработной платы,

$I_{ц}$ – индекс цен.

Проводя расчеты величины индивидуальных заработков " работников, необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Тарифная ставка (должностной оклад) работника любого разряда [ТС(ДО)] определяется по следующей формуле:

$$TC_n(ДО_n) = TC_1(ДО_1) * TK_n,$$

где $TC_n(ДО_n)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника n-го разряда; $TC_1(ДО_1)$ - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; TK_n - тарифный коэффициент n-го разряда по применяемой тарифной сетке.

Заработок работника, оплачиваемого повременно, ($Зп$) исчисляется по формуле

$$Зп = TC_{п} * Tф,$$

где $TC_{п}$ - тарифная ставка работника за единицу времени, (час, день); $Tф$ - количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах, (часы, дни).

Заработок работника, оплачиваемого сдельно, ($Зсд$) исчисляется по формуле:

$$Зсд = R * q,$$

где R - сдельная расценка - размер оплаты за единицу изготовленной продукции (единицу выполненной работы); q - количество единиц изготовленной продукции (выполненной работы).

Расчет сдельных расценок имеет определенную специфику в зависимости от применяемой разновидности сдельной оплаты.

В условиях прямой индивидуальной сдельной системы, когда заработок работника определяется по результатам его личного труда, сдельная расценка рассчитывается по одной из следующих формул:

$$R = \frac{TC_{раб}}{Нвыр}, \quad \text{или}$$

$$R = TC_{раб} * Нвр$$

где $TC_{раб}$ - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $Нвыр$ - норма выработки, установленная работнику; $Нвр$ - норма времени на выполнение единицы работы (изготовление единицы продукции), выполняемой работником.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между единицами времени, относительно которых установлены тарифные ставки, и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени (выработки). Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка; если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка. Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки, выражается в долях часа.

В условиях коллективной (бригадной) сдельной системы формированию индивидуальных заработков предшествует, как правило, образование коллективного (общбригадного) сдельного заработка. В связи с этим рассчитывается коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{кол}$). При выполнении бригадой сборочных, монтажных и т.п. работ коллективная сдельная расценка определяется по формуле

$$R_{кол} = \sum_{i=1}^m TC_{раб}i * t_{Hi},$$

где $TC_{раб}i$ - тарифная ставка, соответствующая разряду i -го вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде; t_{Hi} - норма времени на выполнение i -го вида работы; m - количество видов выполняемых работ.

Заработок бригады сдельщиков по коллективным сдельным расценкам ($Z_{ск}$) определяется по формуле

$$Z_{ск} = R_{кол} * Q_{кол},$$

где $Q_{кол}$ - объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

Общбригадный заработок, (включая и возможные премиальные выплаты) распределяется между членами бригады чаще всего в соответствии с их квалификацией, фактически отработанным временем и коэффициентом трудового участия (КТУ), показывающим индивидуальный вклад каждого работника в общий результат работы бригады.

Конкретная формула расчета индивидуального заработка рабочего в бригаде (Z_i) при условии, что КТУ применяется ко всему общбригадному заработку, выглядит следующим образом:

$$Z_i = \frac{Z_{сд.бр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i * \chi_{\phi i} * KTY_i} * TC_i * \chi_{\phi i} * KTY$$

где $Z_{сд.бр.}$ - общий заработок бригады сдельщиков; TC_i - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $\chi_{\phi i}$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период; KTY_i - коэффициент трудового участия i -го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Повременная форма оплаты труда и любая разновидность сдельной оплаты на практике могут дополняться премированием. В этом случае заработок работника (коллектива работников) ($Z_{пр}$) определяется по формуле ;

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} * П}{100},$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника (коллектива работников). Для повременщиков $Z_{осн}$ - заработок в соответствии с их тарифной ставкой и фактически отработанным временем, для сдельщиков - заработок по сдельным расценкам за выполненную работу (произведенную продукцию); $П$ - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условий премирования.

ЗАДАНИЕ 1

Денежная начисленная заработная плата работающих по найму в начале периода равнялась 13800 руб/мес, а в конце периода – 14200 руб/мес.

Структура потребления потребительских товаров и услуг и динамика цен на их укрупненные группы в течение периода представлены в таблице:

Товары и услуги	Индекс изменения цен за период	Доля в общем объеме потребления (%)
1. Продукты питания	1,25	65
2. Одежда и обувь	1,30	12
3. Предметы длительного пользования	0,80	7
4. Жилищные и коммунальные услуги	1,40	10
5. Прочие товары и услуги	0,90	6

Подходный налог в начале периода составлял 12%, а отчисления во внебюджетные фонды – 2% начисленной денежной заработной платы. В конце периода ставка подоходного налога увеличилась на 1%, а отчисления во внебюджетные фонды были отменены.

Определить:

- 1) уровни располагаемой денежной заработной платы в начале и конце периода;
- 2) уровни реальной располагаемой заработной платы в начале и конце периода;
- 3) изменение реальной располагаемой заработной платы за период (двумя способами).

Тема: Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства товаров и услуг

Производительность труда характеризует результативность затрат живого труда в экономике. Для определения уровня и динамики производительности труда применяются две группы показателей - показатели выработки (W) и показатели трудоемкости единицы продукции (t).

Уровень выработки определяется по следующей формуле:

$$W = \frac{Q}{T_{\text{ж}}} \quad (8) \text{ или } W = \frac{Q}{\text{Ч}}$$

где Q - объем произведенной продукции; T_ж - затраты живого труда на производство Q, выраженные в единицах затраченного рабочего времени (часы, дни и т.д.); Ч - численность работников, участвовавших в производстве Q.

Уровень трудоемкости единицы произведенной продукции определяется по следующей формуле:

$$t = \frac{T_{\text{ж}}}{Q};$$

При расчете показателей выработки объем производства продукции определяется по-разному в зависимости от состава изготовленной продукции.

При изучении производительности труда рабочих используются показатели часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки. Эти показатели позволяют оценить результативность труда рабочих с учетом характера использования рабочего времени. Между указанными показателями существуют следующие зависимости:

$$\begin{aligned} W_{\text{дн}} &= W_{\text{ч}} \cdot \text{чф}; \\ IW_{\text{дн}} &= IW_{\text{ч}} \cdot I\text{чф} \\ W_{\text{м(кв.г)}} &= W_{\text{дн}} \cdot \text{дфм(кв.г)} \\ IW_{\text{м(кв.г)}} &= IW_{\text{дн}} \cdot I\text{дфм(кв.г)} \end{aligned}$$

где W_ч - часовая выработка, W_{дн} - дневная выработка, W_{м(кв.г)} - месячная (квартальная, годовая выработка); IW_ч, IW_{дн}, IW_{м(кв.г)} - соответственно индексы часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки; чф - число часов фактически отработанных в течение рабочего дня; дфм(кв.,г) - число дней, фактически отработанных в течение месяца (квартала, года); Iчф, Iдфм(кв.,г) - соответственно индексы изменения фактически отработанных часов в течение рабочего дня и фактически отработанных дней в течение месяца (квартала, года).

Определение производительности труда с помощью показателя "Трудоемкость единицы произведенной продукции" (t) предполагает расчет полной фактической величины последней. Полная фактическая трудоемкость единицы произведенной продукции (t_{пф}) определяется следующим образом:

$$t_{\text{пф}} = t_{\text{мф}} + t_{\text{оф}} + t_{\text{уф}}$$

где t_{пф} - фактическая технологическая трудоемкость единицы продукции (затраты времени основных рабочих), ч; t_{оф} - фактическая трудоемкость обслуживания в расчете на единицу продукции (затраты времени вспомогательных рабочих), ч; t_{уф} - фактическая трудоемкость управления в расчете на единицу продукции (затраты времени руководителей, специалистов и служащих).

$$t_{\text{тф}} = \frac{T_{\text{нi}}}{K} : Q_i$$

где T_{нi} - нормативная технологическая трудоемкость всей продукции i-го вида, норма-ч; K - коэффициент выполнения норм основными рабочими; Q_i - произведенное количество единиц продукции i-го вида

$$t_{\text{оф}}(t_{\text{уф}}) = \frac{T_{\text{фв}}(T_{\text{фу}})}{Q_i}$$

где T_{фв}(T_{фу}) - фактическое число часов, отработанное вспомогательными рабочими (руководителями, специалистами и служащими) за период, в котором была произведена продукция Q_i.

$$T_{\text{фв}}(T_{\text{фу}}) = \sum_{j=1}^m \text{Чфj}$$

где Чфj - число часов, фактически отработанных j-м вспомогательным рабочим (руководителем, специалистом, служащим) за период, в котором была произведена продукция Q_i; m - количество вспомогательных рабочих (руководителей, специалистов, служащих).

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т, среднесписочная численность рабочих - 600 чел., среднесписочная численность работающих - 700 чел. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 чел., а численность работающих осталась без изменений. Определить уровни выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

ЗАДАНИЕ 2

Имеются следующие данные о показателях экономической деятельности предприятия

Показатели	Единица измерения	Базисный период	Отчетный период
Валовая продукция	Тыс. руб.	16560	17500
Объем незавершенного производства	Тыс. руб.	900	1100
Стоимость сырья и материалов	Тыс. руб.	6080	6400
Стоимость топлива и электроэнергии	Тыс. руб.	770	890
Стоимость поставок по кооперации со стороны	Тыс. руб.	590	690
Амортизационные отчисления	Тыс. руб.	1170	1170
Зарботная плата	Тыс. руб.	4200	4350
Прибыль	Тыс. руб.	2850	2900
Численность персонала	Чел.	1625	1620

Определить изменение в уровне производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным, используя показатели выработки валовой, товарной и чистой продукции.

Объясните причины различий в динамике производительности труда, измеренной упомянутыми показателями.

Темы для самостоятельного изучения

Тема 1.Формирование конкурентных преимуществ работников предприятия

1. Конкуренция на рынке труда
2. Конкурентные преимущества работников
3. Формирование конкурентных преимуществ

Тема 2.Распределение доходов и оплата труда

1. Виды и формы оплаты труда
2. Формирование заработной платы
3. Распределение доходов

Тема 3. Совершенствование системы мотивации труда работников предприятия

- 1.Понятие мотивации
2. Теории мотивации
3. Совершенствование системы мотивации труда на предприятии

Тема 4.Резервы роста производительности труда

1. Понятие производительности труда
2. Факторы производительности труда
3. Резервы роста производительности т руда

Тема 5.Трудовой коллектив

- 1.Понятие трудового коллектива
2. Виды трудовых коллективов
3. Коммуникации в коллективах

Тема 6.Уровень жизни и доходы населения

1. Формирование доходов населения
2. Политика государства в области заработной платы
3. Уровень жизни населения

Тема 7.Кадровое обеспечение предприятия

1. Кадры предприятия
2. Кадровая политика на предприятии
3. Формирование кадрового состава

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самостоятельного изучения тем

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы на основе самостоятельного изученного материала;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы на основе самостоятельного изученного материала.

ВОПРОСЫ

для проведения текущего контроля

1. Какая из перечисленных категорий направлена на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности:
 - а) трудовые ресурсы
 - б) экономически активное население
 - в) рабочая сила
 - г) трудовой потенциал
2. Какая категория лиц относится к занятым
 - а) выполняли работу по найму
 - б) отсутствовали на работе по уважительной причине
 - в) проходили обучение по направлению службы занятости
 - г) выполняли работу без оплаты в КФХ
3. Не относится к экономически активному населению:
 - а) наемные работники
 - б) индивидуальные предприниматели
 - в) работодатели
 - г) студенты
4. Какие из перечисленных факторов определяют формирование рынка труда в регионах:
 - а) темпы и направления социально-экономического развития
 - б) демографическая ситуация
 - в) политическая обстановка
 - г) развитие интеграционных связей
 - д) национальные особенности
5. Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда
 - а) физический труд
 - б) мотивация труда
 - в) наемный труд
 - г) творческий труд
 - д) квалификационная сложность трудовых функций
6. Какой из признаков не относится к характеру труда
 - а) способ реализации трудового потенциала
 - б) индивидуальный или коллективный труд
 - в) способ мотивации труда
 - г) техническое и технологическое оснащение производства
 - д) условия найма рабочей силы
7. Как соотносится понятие труд с понятиями «деятельность», «работа»
 - а) это самостоятельные социально-экономические категории
 - б) никак не соотносятся
 - в) труд-это любая деятельность
 - г) труд-это общественно-полезная деятельность
 - д) труд-это работа
8. Субъекты рынка труда
 - а) наемные работники
 - б) работодатели
 - в) государство
 - г) заработная плата
 - д) предприятие
9. На международном уровне вопросами регулирования трудовых отношений занимается...
10. Дайте определение понятию «труд»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

ответов на тестовые вопросы текущего контроля

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

ВОПРОСЫ

для подготовки к итоговому контролю

1. Труд и его основные общественные функции.
2. Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс.
3. Виды труда и формы его проявления.
4. Развитие науки о труде.
5. Общественная организация труда, ее сущность и элементы.
6. Эволюция общественной организации труда.
7. Рыночная система общественной организации труда.
8. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства.
9. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.
10. Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
11. Закономерности развития населения и экономики.
12. Современная демографическая ситуация в России, ее влияние на формирование трудового потенциала.
13. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
14. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России.
15. Миграционная политика государства, ее цели и направления.
16. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время.
17. Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его.
18. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы.
19. Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки.
20. Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. Национальный проект «Образование» и его реализация.
21. Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели.
22. Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации.
23. Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.
24. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера.
25. Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности.
26. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.
27. Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы.
28. Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе).
29. Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.
30. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы).
31. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.
32. Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь.
33. Виды производительности труда, показатели и методы расчета.
34. Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение.
35. Условия, факторы и резервы роста производительности труда.
36. Управление производительностью труда.
37. Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала.
38. Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации.
39. Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки.
40. Качество трудовой жизни как важнейший элемент качества жизни: понятие, факторы его формирующие, показатели.
41. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.
42. Доходы населения, особенности их разновидностей.
43. Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.
44. Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.
45. Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы.

46. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
47. Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.
48. Договорное регулирование заработной платы.
49. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
50. Формирование средств на оплату труда работников.
51. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
52. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
53. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
54. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений. Управление конфликтами.
55. Сущность, типы и виды конфликтов, их функции, причины возникновения и внутренняя структура.
56. Общегосударственная система управления трудом.
57. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.
58. Анализ, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
59. Государственная кадровая политика – понятие, основные принципы, типы, механизм реализации.
60. Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики.
61. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих.
62. Планирование производительности труда.

3.1.5. Заключительное тестирование по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование. Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Подготовка к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины, включая темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение обучающегося на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

Уважаемые обучающиеся!

Прежде чем приступить к выполнению заданий внимательно ознакомьтесь с инструкцией:

1. Отвечая на вопрос с выбором правильного ответа, правильный, на ваш взгляд, ответ (ответы) обведите в кружок.
2. В заданиях открытой формы впишите ответ в пропуск.
3. В заданиях на соответствие заполните таблицу.
4. В заданиях на правильную последовательность впишите порядковый номер в квадрат.
4. Время на выполнение теста – 30 минут
5. За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Максимальное количество полученных баллов 30.

Желаем удачи!

Тестирование проводится в письменной форме (на бумажном носителе). Тест включает в себя 30 вопросов. Время, отводимое на выполнение теста - 30 минут. В каждый вариант теста включаются вопросы в следующем соотношении: закрытые (одиночный выбор) – 25-30%, закрытые (множественный выбор) – 25-30%, открытые – 25-30%, на упорядочение и соответствие – 5-10%

На тестирование выносятся по 10 вопросов из каждого раздела дисциплины.

Бланк теста

Образец

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Тестирование по итогам освоения дисциплины

«Экономика труда»

Дата _____

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

- а) сезонная
- б) структурная
- в) фрикционная
- г) циклическая

3. Основные причины возникновения циклической безработицы:

- а) нарушение макроэкономического равновесия
- б) несовершенство рынка труда
- в) политика государства
- г) действия профсоюзов
- д) нет правильных ответов

4. По определению МОТ безработным является человек, который:

- а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
- б) не хочет работать
- в) не работает

5. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансии

6. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

7. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

- а) рынок труда
- б) коллективный договор
- в) трудовые отношения

8. Не является субъектом рынка:

- а) государство
- б) работодатель
- в) наёмные работники
- г) учебные заведения

9. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

- а) сегментация рынка труда
- б) границы рынка
- в) устойчивые рабочие группы
- г) низкая мобильность трудовых ресурсов

10. К компонентам рынка труда относятся:

- а) объекты рынка труда
- б) субъекты рынка труда
- в) коллективный договор
- г) инфраструктура рынка труда

11. Дайте определение понятию труд

12. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

- а) совокупный рынок труда

б) рынок труда

в) удовлетворенный спрос на труд

13. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

а) фискальная политика

б) трудовое законодательство

в) коллективные договоры

14. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

а) трудовое законодательство

б) финансовая политика

в) фискальная политика

15. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

а) социальная помощь незанятому населению

б) стимулирование спроса и предложения труда

в) меры помощи регионам

16. К активному государственному воздействию на занятость относятся меры:

а) проведение общественных работ

б) стимулирование самозанятости

в) меры помощи регионам

г) социальная помощь

17. Конъюнктура рынка труда зависит от:

а) уровня развития технической базы

б) демографических факторов

в) развития рынка товаров и жилья

г) все ответы верны

18. Что из перечисленного ниже не оказывает влияния на спрос на труд?

а) спрос на конечные продукты;

б) отношение предельного продукта труда к предельным продуктам других ресурсов;

в) технология производства;

г) изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляционными явлениями.

19. Норма времени- это

а) кол-во времени, затраченное одним рабочим на выполнение производственной операции

б) необходимое время для выполнения единицы работы на одном станке

в) регламентированные величины режимов работы оборудования

20. К регламентируемым перерывам при сменном режиме работы относят

а) перерыв на отдых

б) перерыв на личные надобности

в) перерыв на ремонт

г) перерыв по техническим причинам

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ответов на тестовые вопросы по итогам освоения дисциплины

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.

- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.

- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.

- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 60% правильных ответов.

Бланк экзаменационного билета

Образец

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

**Экзамен по дисциплине «Экономика труда»
для обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

1. Труд и его основные общественные функции.

2. Государственная кадровая политика – понятие, основные принципы, типы, механизм реализации.

3. Население области на 01.01.2020г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2021г. - 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда - 10‰.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ответов на вопросы промежуточного контроля

Результаты экзамена определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляют в день экзамена.

Оценку «отлично» выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический практический материал дисциплины. Ответ должен быть логичным, грамотным. Обучающемуся необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы. Обучающийся должен свободно справляться с поставленными задачами, правильно обосновывать принятые решения.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, твердо знающий программный материал дисциплины, грамотно и по существу излагающий его. Не следует допускать существенных неточностей при ответах на вопросы, необходимо правильно применять теоретические положения при решении практических задач, владеть определенными навыками и приемами их выполнения.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, испытывает затруднения при решении практических задач. В ответах на поставленные вопросы обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не может решить практические задачи или решает их с затруднениями.

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся, сроки которой устанавливаются приказом по университету
	2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена -	<i>Письменный</i>
Время проведения экзамена	Дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом факультета

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств дисциплины
в составе ОП

1. Рассмотрена и одобрена:	
а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры <u>менеджмента и маркетинга</u> ; протокол № <u>14</u> от <u>11.06.2021</u> Зав. кафедрой, <u> канд. техн. наук</u> <u>Д.Ф.И.</u> <u>С.Н. Соташова</u>	
б) На заседании методической комиссии по направлению <u>ЭП. ОБ. ОБ. Менеджмент</u> ; протокол № <u>11</u> от <u>05.06.2021</u> Председатель МКН – <u>ЭП. ОБ. ОБ. Менеджмент</u> <u>Гур</u> <u>И.И. Гуркина</u>	
2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОП:	
Глава Тевризского Муниципального района Омской области	 /Чуланов А.И./

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств учебной дисциплины Б1.В.16 Экономика труда
в составе 38.03.02 - Менеджмент

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании измене- ний	
		инициатор из- менения	руководитель ОП или председатель МКН

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			