

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Антипова Наталья Викторовна
Должность: и.о. директора филиала
Дата подписания: 20.02.2024 18:49:52
Уникальный программный ключ:
fae5412acb1bf810dc69e6bc004ac45622b84b3a

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.01. «Экономика»
направленность (профиль) программы «Международная торговля»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение выс-
шего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Улан-Баторский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова



Одобрено
на заседании Совета Улан-Баторского
филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Протокол № 11 от 15.06. 2021 г.
Председатель совета
Н.В.Антипова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10. Экономика и социология труда

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) программы: Международная торговля

Уровень высшего образования Бакалавриат

Год начала подготовки 2021

Улан-Батор – 2021 г. Приложение 3

Составители:

Д.э.н, профессор, профессор

Е.В. Шубенкова

К.э.н, доцент, доцент

Е.Е. Миргород

Рабочая программа одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала»

Протокол № 10 от 28 апреля 2021 года.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.....	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	21
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ	21
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	21
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	21
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	22
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	22
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	22
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	22
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ.....	23

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

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

Задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала общества, организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к обязательной части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная*	заочная*
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	<i>Зачет с оценкой</i>	-	-
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	36	-	-
1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе:	34	-	-
• лекции	<i>18</i>	-	-
• практические занятия	<i>16</i>	-	-
• лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка		-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) -	2	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
Самостоятельная работа (СР), всего:			-
в том числе:	72		

• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРЭК)	-	-	-
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	72	-	-
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР	20	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального или группового проекта	22	-	-
• и другие виды (в т.ч. контрольная работа, задачи, реферат, доклад и т.д.)	30		

**Распределение часов по очно-заочной/ заочной формам обучения, осуществляется факультетом, реализующим образовательную программу по направлению 38.03.01 Экономика*

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	УК-6.1. У-1. Умеет эффективно организовывать и структурировать свое время
		УК-6.1. У-2. Умеет критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач
	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-6.2. З-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития
		УК-6.2. З-2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования
		УК-6.2. З-3. Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности
УК-6.2. У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз		
УК-9. Способен использовать базовые дефктологические знания в социальной и	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	УК-9.2. У-1. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность

<p>профессиональной сфере</p>		<p>УК-9.2. У-2. Умеет создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей</p>
		<p>УК-9.2. У-3. Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями</p>
<p>ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне</p>	<p>ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне.</p>	<p>ОПК-3.2. З-1. Знает основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике.</p> <p>ОПК-3.2. У-1. Умеет на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей</p> <p>ОПК-3.2. У-2. Умеет анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей.</p> <p>ОПК-3.2. У-3. Умеет представлять результаты аналитической работы</p>

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы					Индикаторы до- стижения компе- тенций	Результаты обуче- ния	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий кон- троль	Задания для твор- ческого рейтинга по темам
		Лекции	Практиче- ские заня-	Лаборатор- ные занятия	Практиче-	Самостоя- тельная ра-					
Семестр 3											

1.	<p>Тема 1. Трудовой потенциал общества и его реализация в рыночной системе</p> <p>Труд как социально-экономическая категория. Общее и различное в экономическом и социологическом подходе к труду. Место и роль труда в обществе, его сущность и функции. Система труда и ее элементы.</p> <p>Основные понятия о труде. Характеристики способности человека к целесообразной деятельности: дееспособность, трудоспособность, работоспособность. Общая, профессиональная и неполная трудоспособность. Показатели и динамика работоспособности. Содержание труда. Характер труда.</p> <p>Общественная организация труда и ее составляющие.</p> <p>Эволюция понятий о трудовом потенциале: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал.</p> <p>Предмет дисциплины «Экономика и социология труда» - трудовой потенциал общества и пути его наиболее рационального использования в интересах повышения эффективности общественного производства и обеспечения достойного качества жизни.</p> <p>Трудовой потенциал общества, организации, человека.</p> <p>Количественные характеристики трудового потенциала: численность трудоспособного населения и фонд рабочего времени общества.</p> <p>Динамика численности и состава населения и его трудоспособной части в Российской Федерации. Факторы, определяющие характер этой динамики.</p> <p>Система показателей естественного и механического движения населения. Показатели трудоспособности, трудовой нагрузки и трудового замещения. Современная демографическая ситуация в России.</p> <p>Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени разных категорий работников.</p> <p>Трудовые ресурсы – понятие, возрастные границы и состав. Основная и дополнительная части трудовых ресурсов.</p> <p>Пенсионеры-льготники. Досрочное назначение страховой пенсии. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ.</p> <p>Инвалидность, группы инвалидности. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» от 20.02.2006 N 95.</p>	3	3	-	-	12	18	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	К/р* 3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.
----	--	---	---	---	---	----	----	--	---	------------	------------	---

<p>Источники пополнения трудовых ресурсов страны. Баланс трудовых ресурсов. Условия эффективного использования имеющихся источников пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве.</p> <p>Качественные характеристики трудового потенциала: психофизиологические, профессионально-квалификационные и социально-личностные качества трудоспособного населения.</p> <p>Требования, предъявляемые к уровню общеобразовательной и профессиональной (специальной) подготовки работников в условиях рыночной экономики и технико-технологических и информационных нововведений. Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость. Персональная траектория непрерывного образования и саморазвития: построение и реализация в современных условиях. Виды и формы профессионального обучения работников. Факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников. Профессиональное обучение и карьерный рост.</p> <p>Методология формирования Росстатом системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованная 19-ой Международной конференцией статистиков труда (2013г.). Занятость как форма реализации трудового потенциала. Характеристики (виды) занятости: полная, продуктивная, социально-полезная, эффективная и свободно избранная занятость. Формы занятости в общественном производстве. Категории занятого населения. Структура и основные пропорции распределения занятых. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости.</p> <p>Рынок труда: понятие, состояние, тенденции. Основные составляющие рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Условия эффективного функционирования рынка труда в России. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, важнейшие направления и методы. Гарантии занятости инвалидов в РФ. Квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи. Федеральный «О занятости населения в Российской Федерации» закон от 19.04.1991 N 1032-1.</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.	<p>Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование</p> <p>Понятие социально-трудовых отношений. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты, уровни, предметы; принципы и типы; механизмы реализации. Основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений: наемных работников и работодателей в условиях рыночной экономики.</p> <p>Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие.</p> <p>Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.</p> <p>Регулирование социально-трудовых отношений. Роль государства, работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.</p> <p>Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в России: программно-нормативная регламентация со стороны государства; социальное партнерство. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ.</p> <p>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Основные направления деятельности МОТ.</p> <p>Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. Система социальной защиты населения. Социальная защита инвалидов: основные направления, мероприятия. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ.</p> <p>Социальная политика организации и социальное планирование на предприятии (в организации) как основа социального регулирования трудовых отношений.</p> <p>Сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере. Причины возникновения конфликтов и появления социальной напряженности. Типы конфликтов в зависимости от масштабов их распространения: внутриорганизационные кон-</p>	3	2	-	-	10	15	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	К/р*	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.
----	---	---	---	---	---	----	----	--	---	------------	------	---

<p>фликты и конфликты макроуровня. Виды конфликтов, их функции. Внутренняя структура конфликта: конфликтная ситуация, участники (оппоненты), объект, инцидент.</p> <p>Управление трудовым конфликтом как процессом. Способы выхода (разрешения) из конфликта. Нормативно-правовая основа урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров. Забастовки – крайняя форма проявления конфликта. Переговоры и соглашения в сфере труда на разных уровнях управления как основа урегулирования трудовых конфликтов (споров).</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.	<p>Тема 3. Качество и уровень жизни населения</p> <p>Понятия «качество жизни» и «уровень жизни» населения. Значение и особенности изучения уровня и качества жизни. Современные концепции качества жизни. Качество жизни в постиндустриальном (информационном) обществе. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «благополучие».</p> <p>Система показателей качества и уровня жизни населения. Индекс человеческого развития.</p> <p>Характеристика современного состояния уровня и качества жизни.</p> <p>Механизмы регулирования уровня жизни.</p> <p>Социальные стандарты уровня жизни. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Минимальные социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ.</p> <p>Различные подходы к оценке бедности. Концепции бедности: абсолютная, относительная и субъективная бедность. Показатели бедности. Проблема малообеспеченности в современной России. Нетрудоспособность как фактор бедности.</p> <p>Пути повышения уровня жизни населения.</p> <p>Понятие «качество трудовой жизни». Концепция качества трудовой жизни: теоретические подходы, условия, определяющие факторы.</p> <p>Основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасность и условия труда; возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; возможность профессионального и карьерного роста и уверенность в будущем; хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе; правовая защищенность работника в организации; достойное место работы в жизни человека; общественная полезность работы.</p> <p>Показатели качества трудовой жизни с позиций: персонала; администрации предприятия; общества в целом.</p> <p>Показатели, характеризующие качество трудовой жизни в организации. Общеэкономические показатели. Показатели, характеризующие движение и развитие персонала, использование рабочего времени. Показатели, характеризующие условия и охрану</p>	3	2	-	-	12	17	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.
----	--	---	---	---	---	----	----	--	---	------------	----	---

<p>труда, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях. Показатели, характеризующие формирование доходов работников, уровень, соотношения и динамику оплаты их труда. Показатели социальной поддержки персонала и его вовлечения в процессы управления. Показатели удовлетворенности персонала различными сторонами трудовой жизни и его активности. Задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни. Гуманизация труда и методы ее обеспечения. Повышение «гибкости» трудовой жизни. Демократизация трудовой жизни.</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4.	<p>Тема 4. Трудовое поведение и его регуляторы</p> <p>Основы трудового поведения личности. Поведение в сфере труда как трудовая активность в соответствии с личными интересами и потребностями. Потребности человека, их сущность, виды и характеристика. Интерес как осознанная потребность. Трудовое поведение личности как объект мотивации. Понятие трудовой мотивации. Процесс мотивации трудовой деятельности и его элементы. Роль личных интересов в мотивации трудового поведения. Их взаимодействие с коллективными, групповыми (корпоративными) и общественными интересами. Различия в мотивации деятельности работников наемного труда и предпринимателей. Возрастание роли мотивационного управления.</p> <p>Понятия о ценностях и ценностных ориентациях как регуляторах трудового поведения. Место коллективных, групповых и индивидуальных ценностей в трудовом процессе. Социальная справедливость в системе ценностей общества и работника.</p> <p>Социальные нормы, их функции и роль в регуляции трудового поведения. Трудовая этика и трудовая мораль. Формирование профессиональной этики и морали специалиста в процессе его профессиональной подготовки.</p> <p>Формирование и использование ценностно-нормативного механизма регуляции трудового поведения персонала организации. Роль организационной культуры в регулировании трудового поведения.</p> <p>Стимулирование труда как способ воздействия на трудовое поведение людей и реализацию их трудового потенциала. Материальные (денежные и неденежные), социальные, моральные и творческие стимулы к труду. Поощряющие и негативные (блокирующие) стимулы.</p> <p>Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда.</p>	2	2	-	-	8	12	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	Гр.д	К/р* *	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п.
----	---	---	---	---	---	---	----	--	--	------	-----------	----------------------------------

<p>Тема 5. Доходы и заработная плата как средство мотивации и обеспечения качества жизни</p> <p>Доходы населения, их классификация. Причины неравенства доходов: различия в состоянии здоровья и способностях; образование и обучение; профессиональные вкусы и риск; владение собственностью; господство на рынке; удача, связи, несчастья и дискриминация. Дифференциация денежных доходов населения, способы ее измерения. Расслоение населения.</p> <p>Денежные доходы населения, их виды и основные источники, значение в обеспечении качества жизни населения.</p> <p>Доходы от трудовой деятельности и их разновидности: заработная плата работающим по найму; трудовое вознаграждение членов кооперативов; доходы от индивидуальной трудовой деятельности, фермерства, ведения личного подсобного хозяйства.</p> <p>Доходы от собственности и предпринимательской деятельности, порядок их регулирования.</p> <p>Зависимость уровня заработной платы от инвестиций в образование.</p> <p>Основные цели, объекты и направления политики доходов. Сущность и функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Заработная плата и стоимость рабочей силы. Связь размеров заработной платы с результатами хозяйственной деятельности организаций (предприятий).</p> <p>Система регулирования заработной платы в народном хозяйстве, ее субъекты и элементы. Государственное и договорное регулирование заработной платы.</p> <p>Принципы и порядок государственного установления минимума заработной платы. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ст. 133, 133.1. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. Налоговое регулирование доходов и заработной платы. «Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ.</p> <p>Районное регулирование заработной платы.</p> <p>Тарифные соглашения между работодателями и профсоюзами, их содержание и порядок разработки.</p> <p>Сфера компетенции организаций (предприятий) в области заработной платы. Формирование средств на оплату труда работников частных, акционерных и бюджетных организаций.</p>	3	3	-	-	10	16	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	К/р* * 3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п. Ан.с.
--	---	---	---	---	----	----	--	---	------------	-----------------	---

<p>Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие: тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты; тарифные сетки; тарифные ставки и должностные оклады работников; компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки к ставкам и окладам).</p> <p>Особенности построения тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях. Особенности оплаты труда государственных служащих.</p> <p>Повременная и сдельная формы оплаты труда, их разновидности (системы) и условия применения.</p> <p>«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Глава 21. Заработная плата.</p> <p>Премиальные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.</p> <p>Нетрадиционные методы оплаты труда: бестарифные и гибкие системы, их разновидности и значение в усилении мотивирующего воздействия оплаты труда на трудовое поведение и повышение результатов индивидуального и коллективного труда.</p>														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Тема 6. Трудовая организация (коллектив) как основная сфера реализации трудового потенциала Социология организации. Понятие о трудовой организации (коллективе). Виды и уровни объединения коллектива. Функции трудовых коллективов. Структура трудового коллектива. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры организации. Особенности первичного трудового коллектива, его формальная и неформальная структура. Интеграционные процессы в социальной организации, их значение. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления. Трудовая адаптация работников в коллективе. Предпосылки и факторы адаптации. Объективные и субъективные показатели адаптации. Социальные технологии по управлению адаптацией различных социальных групп. Особенности трудовой адаптации инвалидов. Инновационные процессы в коллективе. Содержание и методы менеджмента социальных организаций. Особенности стилей руководства. Понятие о социально-психологическом климате. Социологическое исследование в организации. Методы получения первичной социологической информации о социальных процессах: опрос, анализ документов, наблюдение. Необходимость проведения конкретных социологических исследований в социальных организациях.</p>	2	2	-	-	10	14	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	Д.и.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п.
--	---	---	---	---	----	----	--	--	------------	------	----------------------------------

<p>Тема 7. Эффективность использования трудового потенциала</p> <p>Понятия о производительности и эффективности труда. Современные концепции эффективности и производительности труда. Продуктивность труда. Общая и частная производительность труда. Производительность труда и производительная сила труда. Интенсивность труда. Индивидуальная, локальная и общественная производительность труда. Производительность труда и экономическая эффективность производства.</p> <p>Социально-экономическое значение повышения эффективности труда в материальном и духовном производстве. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве. Взаимосвязь производительности труда с издержками производства и прибылью предприятий. Эффективность труда и формы собственности.</p> <p>Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. Разновидности выработки и трудоемкости продукции как показателей производительности труда и их экономическая характеристика.</p> <p>Понятия о факторах и условиях роста производительности труда. Принципиальная классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику производительности труда, исходящая из сущности процесса труда. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, ее цели, задачи, основные элементы. Значение внутрифирменной организации труда для эффективного использования трудового потенциала организации, работника.</p> <p>Совершенствование профессионально-квалификационной структуры персонала как фактор роста производительности труда. Организационные факторы роста производительности труда.</p> <p>Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности (эффективности) труда. Резервы роста производительности труда.</p>	2	2	-	-	10	14	УК-6.1; УК-6.2; УК-9.2; ОПК-3.2	УК-6.1. У-1; УК-6.1. У-2; УК-6.2. 3-1; УК-6.2. 3-2; УК-6.2. 3-3; УК-6.2. У-1; УК-9.2. У-1; УК-9.2. У-2; УК-9.2. У-3; ОПК-3.2. 3-1; ОПК-3.2. У-1; ОПК-3.2. У-2; ОПК-3.2. У-3	О. Гр.д	3.	Э., Р., Д. Ин.п./ Гр.п.
---	---	---	---	---	----	----	--	---	------------	----	----------------------------------

Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.												
Итого	18	16	-		72	106						

* и ** - контрольные работы по двум отмеченным темам

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.),

Групповая дискуссия (Гр.д.).

Формы текущего контроля:

Контрольные работы (К/р),

Деловая игра (Д.и.),

Задачи (З.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Индивидуальный и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.),

Эссе/реферат/доклад (Э., Р., Д.),

Аналитическая справка (Ан.с.).

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. 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>
2. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 172 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006422-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010093>

Дополнительная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044426>
2. Митюрникова, Л. А. Социология труда: учебник для бакалавров / Л. А. Митюрникова, А. Г. Панова. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 272 с. - ISBN 978-5-394-03148-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081789>
3. Организация и нормирование труда : учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат): ISBN 978-5-16-003599-4. - Текст : электронный. - URL:<http://znanium.com/catalog/product/924012>
4. Основы социальной политики и социальной защиты: Учебное пособие / Шарин В.И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат): ISBN 978-5-16-011700-3. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/540396>
5. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01435-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028862>

Нормативные правовые документы:

- 1.«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
- 2.«Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/
- 3.«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в последней редакции). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
5. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/
6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

7. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/
8. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/
9. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 166-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34419/
10. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/
11. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/
12. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» от 20.02.2006 N 95. – Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/
13. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 29.03.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения". - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. Миргород Е.Е., Мирзабалаева Ф.И., Смирнова Е.А. «Экономика труда» (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) <http://lms.rea.ru>

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <https://rosstat.gov.ru/> - Росстат - Федеральная служба государственной статистики;
2. <https://mintrud.gov.ru/opendata> - База открытых данных Министерства труда и социальной защиты России;
3. <https://www.economy.gov.ru/> - База данных Министерства экономического развития России;
4. <https://rostrud.gov.ru/> - Роструд – Федеральная служба по труду и занятости;
5. <https://ac.gov.ru/> - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации;
6. <https://pfr.gov.ru/> - Пенсионный фонд России;
7. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> - Статистика Евросоюза (Eurostat statistics);
8. www.ilo.org - Международная организация труда.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <https://hh.ru/article/research> - HH. Исследования рынка труда;
2. <https://онлайнинспекция.рф> - Онлайн-инспекция РФ;
3. <https://trudvsem.ru/> - Общероссийская база вакансий «Работа в России»;
4. <https://1economic.ru/journals/et> - международный научно-практический журнал «Экономика труда»;
5. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programs/demography/2> - Федеральный проект «Содействие занятости».

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access);

Антивирус Dr. Web Desktop Security Suite Комплексная защита;

Браузер Google Chrome.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий практических занятий:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения;

для самостоятельной работы:

– помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Экономика и социология труда» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся, «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ¹

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Экономика и социология труда» учебным планом не предусмотрена.

Типовой перечень вопросов к зачету с оценкой:

1. Экономика и социология труда как наука. Междисциплинарные связи наук, изучающих труд.
2. Основные понятия о труде.
3. Виды трудовой деятельности – классификация.
4. Общественная организация труда и ее элементы.
5. Эволюция понятий о трудовом потенциале: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческие ресурсы.
6. Трудовой потенциал общества и его структура.
7. Количественные характеристики трудового потенциала.
8. Качественные характеристики трудового потенциала, роль профессионального образования в их развитии.
9. Трудовые ресурсы: понятие, состав, источники пополнения.
10. Система образования в РФ, ее слагаемые.
11. Непрерывное образование, его сущность и необходимость.
12. Виды и формы профессионального обучения.
13. Система показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы по методологии Росстата.
14. Занятость: понятие, характеристики (виды), показатели.
15. Формы и структура занятости.
16. Рынок труда: основные понятия, современное состояние в РФ.
17. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, основные направления и методы.
18. Гарантии занятости инвалидов в РФ.
19. Понятие и система социально-трудовых отношений.
20. Механизм регулирования социально-трудовых отношений.
21. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений.
22. Социальная политика и социальное планирование в организации.
23. Социальная защита инвалидов: основные направления, мероприятия.
24. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и объективные причины.

¹ В данном разделе приводятся примеры оценочных средств

25. Способы разрешения конфликта.
26. «Уровень жизни» и «качество жизни» населения: сущность, соотношение понятий, система показателей.
27. Бедность: понятие, основные концепции бедности, прожиточный минимум.
28. Денежные доходы населения, их виды, источники и дифференциация в современной России.
29. Качество трудовой жизни – понятие, концепция, показатели.
30. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, место в организации производства.
31. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
32. Понятие трудового процесса и его рационализации.
33. Понятие рабочих мест, их организации и аттестации.
34. Понятие условий, охраны и безопасности труда. Специальная оценка условий труда.
35. Особенности организации и охраны труда инвалидов.
36. Нормирование труда: понятие, содержание, задачи, функции.
37. Понятие о трудовом поведении как объекте мотивации. Процесс мотивации трудовой деятельности, его элементы
38. Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения.
39. Формирование профессиональной этики и морали специалиста в процессе его профессиональной подготовки.
40. Стимулирование труда, классификация стимулов. Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда.
41. Доходы населения, их классификация.
42. Причины неравенства доходов. Дифференциация денежных доходов населения, способы ее измерения.
43. Сущность и функции заработной платы.
44. Рыночный механизм установления ставки заработной платы.
45. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
46. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
47. Договорное и индивидуально-договорное регулирование оплаты труда.
48. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
49. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
50. Формы оплаты труда, их разновидности (системы), условия применения и тенденции развития.
51. Премияльные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.
52. Нетрадиционные системы оплаты труда.
53. Понятие о трудовой организации (коллективе). Структура и функции трудовых коллективов.
54. Виды и уровни объединения коллектива; виды социальных групп.
55. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
56. Особенности трудовой адаптации инвалидов.
57. Содержание и методы менеджмента социальных организаций. Особенности стилей руководства.
58. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).
59. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления.
60. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, производительность, эффективность труда).
61. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
62. Понятия о факторах, условиях и резервах роста производительности труда; их классификация.

63. Управление трудовым потенциалом на макро-, мезо- и микроуровне. Методы и методология современного управления трудовым потенциалом.
64. Основные виды инвестиций в человеческий капитал предприятия. Развитие и обучение персонала организации.
65. Анализ, планирование, прогнозирование, моделирование, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
66. Оценка затрат на персонал.
67. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих и дополнительной потребности в кадрах.
68. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
69. Планирование производительности труда.
70. Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

Примеры вопросов для опроса:

1. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?
2. Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?
3. Что такое скрытая безработица?
4. В чём специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами?
5. Назовите основные виды доходов населения.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Достойная занятость: компоненты, направления формирования.
2. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.
3. Отношение к труду: типология, формирование, оценка.
4. Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом.
5. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.

Примеры типовых заданий для контрольной работы:

1. Основные элементы системы труда; процесс труда
2. Трудовые ресурсы – определение, критерии выделения в общей численности населения и состав трудовых ресурсов
3. Понятие, виды и показатели эффективности.
4. Классификация показателей уровня жизни населения
5. Функции заработной платы
6. Система и типы социально-трудовых отношений.

Типовые задачи

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?
2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения. Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?

3. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

Деловая игра:

«Оценка качества психологической атмосферы в группе»

С помощью метода социометрии проведите диагностику межличностных взаимоотношений в группе. Рассчитайте значение индекса сплоченности группы. Выявите особенности неформальных отношений в группе. Оцените качество психологической атмосферы группы в целом. Алгоритм работы:

1. Определите проблему;
2. Уточните задачи исследования;
3. Сформулируйте по 2-3 вопроса на каждую задачу исследования;
4. Составьте социоматрицу;
5. Проведите опрос в группе;
6. Составьте социограмму;
7. Сделайте требуемые расчёты;
8. Опишите полученные результаты.

Тематика групповых и/или индивидуальных проектов:

1. Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации)
2. Характеристика внутрифирменной организации труда (на примере конкретной организации).
3. Трансформация социальной структуры российского общества.
4. Исследование маргинальности и бедности в обществе.
5. Социальная защита в сфере занятости населения.
6. Факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива.
7. Факторы, влияющие на формирование сплоченного трудового коллектива.

Тематика эссе:

1. Творческий потенциал в системе компонентов трудового потенциала.
2. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
3. Образование и профессионализм как компоненты трудового потенциала общества.
4. Государственная политика в области занятости, ее цель и специфика реализации.
5. Гендерное неравенство: сущность, масштабы, регулирование.
6. Девиантное поведение в трудовом коллективе: причины, последствия, регулирование.

Тематика рефератов:

1. Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка.
2. Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ.
3. Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения
4. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).
5. Внутриколлективная сплоченность (интеграция) и факторы, на нее влияющие.
6. Массовый опрос: современные технологии и инструментарий.

Тематика докладов:

1. Регулирование трудовых конфликтов в условиях дистанционной занятости.
2. Экономические и институциональные последствия влияния пандемии коронавируса на рынки труда.
3. Способы разрешения конфликта в современных организациях.
4. Качество трудовой жизни – понятие, концепция, показатели.
5. Качественный и количественный контент-анализ.
6. Технологии социометрического опроса.

Тематика аналитической справки:

1. Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.
2. Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.
3. Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.
4. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов РФ.
5. Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.
6. Нормативно-правовая база регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.
7. Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.
8. Глобализация рынка труда: причины и последствия.
9. Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1	10
Вопрос 2	10
Задача	20

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	Умеет верно и в полном объеме: – эффективно организовывать и структурировать свое время; – критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач.	Продвинутый
			УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает верно и в полном объеме: – содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; – свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; – современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности. Умеет верно и в полном объеме:	

				<ul style="list-style-type: none"> – планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. 	
		УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	<p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность; – создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; – выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. 	
		ОПК-3. Способен анализировать и содержать подробно природу экономических процессов на микро- и макро- уровне	ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне.	<p>Знает верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей; – анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей; – представлять результаты аналитической работы. 	
70 – 84 баллов	«хорошо»	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	<p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективно организовывать и структурировать свое время; – критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. 	Повышенный
			УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; – свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; – современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности. <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. 	
		УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	<p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность; – создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; – выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. 	

		ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макро- уровне	ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне.	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей; – анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей; – представлять результаты аналитической работы. 	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	<p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эффективно организовывать и структурировать свое время; – критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. 	Базовый
			УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; – свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; – современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности. <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. 	
		УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	<p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность; – создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; – выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. 	
		ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макро- уровне	ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне.	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей; – анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей; – представлять результаты аналитической работы. 	
			УК-6.1.	Не умеет на базовом уровне:	

менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> – эффективно организовывать и структурировать свое время; – критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. 	Компетенции не сформированы
			УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; – свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; – современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности. <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. 	
		УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	<p>Не умеет на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность; – создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей; – выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. 	
		ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макро- уровне	ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне.	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей; – анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей; – представлять результаты аналитической работы. 	

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Факультет Международная школа бизнеса и мировой экономики
Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ
«Развитие человеческого капитала»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10. Экономика и социология труда

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) программы «Международная торговля»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Москва – 2021

1. Цель и задачи дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала общества, организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование тем дисциплины
1.	Тема 1. Трудовой потенциал общества и его реализация в рыночной системе
2.	Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование
4.	Тема 3. Качество и уровень жизни населения
6.	Тема 4. Трудовое поведение и его регуляторы
7.	Тема 5. Доходы и заработная плата как средство мотивации и обеспечения качества жизни
8.	Тема 6. Трудовая организация (коллектив) как основная сфера реализации трудового потенциала
9.	Тема 7. Эффективность использования трудового потенциала
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е./ 108 часов.	

Форма контроля – зачет с оценкой

Базовая кафедра ТПП РФ

«Развитие человеческого капитала»

профессор

Е.В. Шубенкова

Базовая кафедра ТПП РФ

«Развитие человеческого капитала»

доцент

Е.Е. Миргород