

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.12 Экономика и социология труда
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор Покровская Н.Н.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: освоение студентами теоретических основ и методологии экономики и социологии труда, и овладение навыками применения полученных знаний в будущей практической работе.

Задачи дисциплины:

- формирование теоретических знаний о сущности и механизмах социально-экономических отношений, возможностях человеческих ресурсов в сфере труда в аспекте их постоянного развития и обогащения;
- освоение методов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, в обществе;
- овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере труда;
- овладение методами организации и проведения исследования экспериментального социологического исследования в целях формирования и воспитания трудового коллектива;
- формирование базовых навыков практической работы по использованию инструментария, сбору эмпирических, статистических и прочих необходимых материалов, их комплексной оценке, анализу и классификации по вопросам решения социально-экономических проблем труда;
- развитие навыков самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов и функционированием рынков.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-17	способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-17	- виды социально-экономических показателей труда; - основные направления развития экономики и социологии труда в условиях информационного общества и цифровых технологий.	- разрабатывать конкретные мероприятия по совершенствованию социально-экономических параметров трудовых процессов.	- навыками анализа и планирования трудовых показателей.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Экономика и социология труда» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Основы бизнеса, Бизнес-планирование, Корпоративная социальная ответственность, Профессиональная этика

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Производственная практика: технологическая практика, Производственная практика: преддипломная практика.

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	57	57
В том числе:		
Курсовая работа	18	18
Другие виды самостоятельной работы*	39	39
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	60	60
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		5
Аудиторные занятия (АЗ):	24	24
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	12	12
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	12	12
Самостоятельная работа студента (СР)	107	107
В том числе:		
Курсовая работа	18	18
Другие виды самостоятельной работы*	89	89
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Контактная работа (КоР)	28	28
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	7	2	2	0	4	2	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	7	2	4	0	4	4	
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	7	2	4	0	4	4	
4	Экономическая сущность организации труда.	7	2	4	0	4	4	
5	Разделение и кооперация труда.	7	4	4	0	4	4	
6	Эффективность деятельности человека.	7	2	6	0	4	6	
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	7	2	6	0	4	6	
8	Социально-трудовые отношения.	7	2	6	0	11	6	
Итого:			18	36	0	39	36	
Курсовая работа:			-	-	-	18	18	
Итого (с учетом курсовой работы):						57	54	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	5	0	0	0	12	2	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	5	2	2	0	12	4	
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	5	2	2	0	12	4	
4	Экономическая сущность организации труда.	5	2	2	0	12	4	
5	Разделение и кооперация труда.	5	2	2	0	12	4	
6	Эффективность деятельности человека.	5	2	2	0	12	6	
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	5	2	2	0	12	6	
8	Социально-трудовые отношения.	5	0	0	0	5	6	
Итого:			12	12	0	89	36	
Курсовая работа:			-	-	-	18	18	
Итого (с учетом курсовой работы):						107	54	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	<p>Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии труда. Объект, предмет и задачи изучения дисциплины. Специфика экономического и социологического подходов к изучению труда и их взаимосвязь. Содержание курса «Экономика и социология труда». Место курса в системе подготовки менеджеров, его взаимосвязь с другими дисциплинами. Три периода эволюции теоретических и практических представлений о труде. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда. Формирование школы «научной организации труда» Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-17	Контрольная работа №1; Опрос №1
Тема 2: Труд как процесс и экономический ресурс.	<p>Элементы процесса труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Формы проявления труда. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов. Соотношение видов труда. Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления. Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда. Труд как социально-экономическая категория. Труд как вид деятельности, его отличия от других видов деятельности. Классификации видов труда. Экономические основы трудовой деятельности. Сущность трудового процесса. Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удо-</p>	ПК-17	Собеседование №1; Опрос №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	<p>влетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание. Характер и содержание труда. Соотношение труда и творчества. Структура результатов деятельности человека. Компоненты деятельности человека, их взаимосвязи. Влияние компонента на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Основы трудового поведения личности. Сущность категории «труд» как экономического ресурса.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Труд как процесс и экономический ресурс.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 3: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.</p>	<p>Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели. Компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности. Взаимосвязи компонент трудового потенциала населения, предприятия и работника. Здоровье: понятие и показатели. Нравственность: проблемы нравственности в экономике и пути их решения; особенности трудовой этики в России; показатели нравственности. Творческий потенциал: понятие и способы оценки. Активность: понятие; концепции. Организованность: понятие и способы оценки. Уровень образования: понятие и способы оценки. Профессионализм: понятие и способы оценки. Ресурсы рабочего времени: понятие и способы оценки. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его компоненты. Методы влияния на рост трудового потенциала на микро- и макроуровнях. Метод оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны. Частные и обобщенные показатели качества трудового потенциала и их практическое применение. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие. Трудовой потенциал: понятие, структура и его связь с трудовыми ресурсами. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Трудовой потенциал общества, предприятия, человека. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации, его количественные и качественные характеристики. Понятие «персонал организации». Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (слу-</p>	<p>ПК-17</p>	<p>Контрольная работа №1</p>

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	<p>жащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др. Особенности состава и структуры персонала научных и учебных организаций. Понятие ученого звания и ученой степени. Почетные звания, действительные члены и члены-корреспонденты академии наук.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 4: Экономическая сущность организации труда.	<p>Сущность понятия «организация труда». Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда. Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Экономическая сущность организации труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-17	Кейс-задача №1
Тема 5: Разделение и кооперация труда.	<p>Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации. Сущность понятия «разделение труда». Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда. Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии, специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации. Влияние на степень разделения труда различных условий работы ор-</p>	ПК-17	Доклад №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	<p>ганизации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др. Понятие «кооперации труда». Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад. Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Разделение и кооперация труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 6: Эффективность деятельности человека.	<p>Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий (инновационный) труд. Влияние компонент труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Зависимость результатов труда от компонент трудового потенциала. Продуктивность и рентабельность труда. Показатели соотношений между затратами и результатами труда. Методы измерения продуктивности. Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда. Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни. Концепции продуктивности и эффективности. Ориентация технического и социального прогресса в XXI веке. Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития. Развитие представлений о человеческом капитале. Факторы, определяющие человеческий капитал. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации. Методы измерения. Основные концепции человеческого капитала. Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения. Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Эффективность деятельности человека.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ПК-17	Контрольная работа №1
Тема 7: Анализ и планирование трудовых показателей.	<p>Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ дви-</p>	ПК-17	Контрольная работа №2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	<p>жения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров. Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т.ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Показатели средневзвешенной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки. Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление. Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее изменения. Показатели использования персонала.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Анализ и планирование трудовых показателей.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 8: Социально-трудовые	Основные понятия социологии труда (социальное действие, взаимодействие, социальное отношение и зави-	ПК-17	Контрольная работа №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

отношения.	симость, социальная личность, социальная роль, социальные нормы и ценности, социальные институты и процессы, социальный контроль, социальная общность, социальная организация). Общественное разделение труда. Отчуждение труда. Понятие «социально-трудовые отношения». Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов (наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организация, рабочее место и т.д. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип «господство – подчинение». Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Социально-трудовые отношения. Лабораторная работа: -		
Курсовая работа	Примерный перечень тем курсовой работы представлен в п.12.		Курсовая работа

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Труд как процесс и экономический ресурс.: Труд как процесс и экономический ресурс.	Пр	4	Беседа
2	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	Пр	4	Дискуссия

Заочная форма обучения:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Труд как процесс и экономический ресурс.: Труд как процесс и экономический ресурс.	Пр	2	Беседа
2	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	Пр	2	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511633>
2. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9432-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513848>
3. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

Дополнительная литература:

1. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489162>
2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 434 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10965-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493444>
3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511367>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://arch.neicon.ru>. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Экономический портал [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://institutiones.com/>. - Текст: электронный
8. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
9. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный
10. ФОМ-MEDIA [Электронный ресурс] : проект фонда "Общественное мнение" : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://fom.ru>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
13. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа – практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, выполнения курсового проекта, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

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

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-17	Основы бизнеса	экзамен	5	1
ПК-17	Бизнес-планирование			
ПК-17	Корпоративная социальная ответственность			
ПК-17	Профессиональная этика	экзамен	5	1
ПК-17	Экономика и социология труда	экзамен	7	2
ПК-17	Производственная практика: технологическая практика	зачет с оценкой	8	3
ПК-17	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	3

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-17	Основы бизнеса	экзамен	3	1
ПК-17	Бизнес-планирование			
ПК-17	Корпоративная социальная ответственность	экзамен	5	2
ПК-17	Профессиональная этика			
ПК-17	Экономика и социология труда	экзамен	5	2
ПК-17	Производственная практика: технологическая практи-	зачет с оценкой	5	2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	ка			
ПК-17	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	2

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балл - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

СОБЕСЕДОВАНИЕ, ОПРОС

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Показатели и критерии оценивания собеседования, опроса

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Полнота и глубина ответа	Каждый из предложенных показателей оценива-
2	Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, по-	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

	следовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией)	ется по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
3	Рациональное использование приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели)	
4	Умение поддерживать и активизировать беседу, корректное поведение	
5	Рациональное использование времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)	

Шкала оценивания собеседования, опроса

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за собеседование, опрос представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

СОБЕСЕДОВАНИЕ, ОПРОС

Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Показатели и критерии оценивания собеседования, опроса

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Полнота и глубина ответа	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией)	
3	Рациональное использование приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели)	
4	Умение поддерживать и активизировать беседу, корректное поведение	
5	Рациональное использование времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)	

Шкала оценивания собеседования, опроса

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДОКЛАД, СООБЩЕНИЕ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада, сообщения

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Шкала оценивания доклада

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающегося самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Показатели и критерии оценивания выполнения и защиты курсовой работы

Показатели оценивания работы	Критерии оценивания	Баллы					
Содержательные: 1. Актуальность темы 2. Структура работы, сбалансированность разделов 3. Постановка цели (-ей) и задач 4. Новизна и практическая значимость 5. Степень самостоятельности (отчет системы «Антиплагиат»)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 10 баллов - 5 баллов - 0 баллов »	0-70 баллов					
Формальные: 1. Соблюдение сроков сдачи работы 2. Соблюдение требований по оформлению текста (пояснительной записки), графического материала, таблиц и иллюстраций, приложений; Соблюдение требований по оформлению списка литературы, наличие ссылок на источники			Защита курсовой работы:	неполно раскрыто содержание работы (проекта), получены неполные ответы на вопросы	10 баллов	умение докладывать, выделять главное, давать полные ответы на вопросы по теме работы	20 баллов
Защита курсовой работы:	неполно раскрыто содержание работы (проекта), получены неполные ответы на вопросы	10 баллов					
	умение докладывать, выделять главное, давать полные ответы на вопросы по теме работы	20 баллов					
	умение оперировать профессиональной терминологией, использовать на качественном уровне средства мультимедиа в докладе, дискутировать, защищать свою точку зрения и владеть ораторским искусством	30 баллов					

Шкала оценивания выполнения и защиты курсовой работы

Баллы за курсовую работу	60 и менее	61-73	74-90	91-100			
Итоговая оценка за курсовую работу	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично			
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Уровень сформированности компетенций	Не сформированы	Пороговый	Высокий	Повышенный
---	-----------------	-----------	---------	------------

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее	61-73	74-90	91-100
-----------------------------	------------	-------	-------	--------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-17	Пороговый	- современные подходы к пониманию экономического смысла труда; - сущность понятия «трудовой потенциал» и его основные компоненты.	- анализировать и интерпретировать труд как процесс и экономический ресурс; - выявлять факторы трудового потенциала общества, региона, предприятия.	- навыками анализа показателей трудового потенциала и трудовых ресурсов общества.
	Высокий	- экономический смысл разделения и кооперации труда; - факторы социальных отношений в процессе труда.	- анализировать и оценивать трудовые ресурсы общества; - анализировать социально-трудовые отношения с точки зрения экономических интересов и социальных позиций.	- навыками разработки конкретных мероприятий по решению социально-экономических задач в организации труда с учетом экономических интересов и социально-трудовых отношений.
	Повышенный	- виды социально-экономических показателей труда; - основные направления развития экономики и социологии труда в условиях информационного общества и цифровых технологий.	- разрабатывать конкретные мероприятия по совершенствованию социально-экономических параметров трудовых процессов.	- навыками анализа и планирования трудовых показателей.

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

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п. Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									

.....									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные темы для собеседования №1

1. Структура государственной службы занятости в России и финансовое обеспечение ее деятельности (источники формирования и направления использования фонда занятости).
2. Понятие безработицы, ее структура и основные сегменты.
3. Порядок высвобождения работников с предприятий по причине сокращения штатов; социальные гарантии.
4. Условия и порядок регистрации и перерегистрации безработных в ЦЗН. Определение суммы пособия по безработице, сроки его выплаты. Другие социальные платежи по линии ЦЗН.
5. Закон «О занятости населения в РФ». Понятие подходящей работы, общественных работ для безработных граждан.
6. Знакомство с содержанием и структурой сводного баланса трудовых ресурсов экономического района.
7. Частные балансы трудовых ресурсов:
 - баланс рабочего времени предприятий;
 - баланс времени одного среднесписочного рабочего в год;
 - отчетные балансы рабочей силы.
8. Сущность понятия производительности труда.
9. Значение роста производительности труда для развития экономики.
10. Основные пути повышения производительности труда.
11. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь.
12. Факторы и резервы роста производительности труда.
13. Определение и планирование прироста производительности труда за счет изменения численности работников по факторам
14. Подготовка к хронометражному наблюдению и непосредственно хронометраж.
15. Обработка и анализ данных хронометража.
16. Виды фотографии рабочего дня.
17. Подготовка и процесс фотографирования рабочего дня.
18. Анализ данных фотографии рабочего дня.
19. Значение, сущность нормирования труда на предприятиях.
20. Виды норм труда и их характеристика.
21. Классификация затрат рабочего времени при измерении норм труда.
22. Коллективный договор: права и обязанности сторон.
23. Повременная форма оплаты труда: основные системы.
24. Системы сдельной формы оплаты труда.
25. Опыт западных стран в организации заработной платы.

Темы докладов №1

1. Труд как фактор производства.
2. Воспроизводство населения.
3. Трудовые ресурсы и экономически активное население.

4. Рынок труда. Спрос и предложение на рынке труда.
5. Безработица: причины, масштабы, формы.
6. Неформальная занятость.
7. Модели стратификации рынка труда.
8. Производительность труда: понятие и показатели.
9. Натуральный и трудовой методы измерения объема производства. Достоинства и недостатки этих методов.
10. Стоимостной метод измерения объема производства. Достоинства и недостатки метода.
11. Измерение затрат труда для расчета производительности труда.
12. Факторы и резервы роста производительности труда.
13. Основные элементы научной организации труда.
14. Нормирование труда. Виды норм.
15. Затраты рабочего времени.
16. Методы изучения затрат рабочего времени.
17. Уровень жизни населения, его показатели.
18. Функции заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
19. Основные элементы тарифной системы оплаты труда.
20. Бестарифная система оплаты труда.
21. Оплата труда в сверхурочное время, выходные и праздничные дни.
22. Оплата труда на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.
23. Формы оплаты труда.
24. Сдельные системы оплаты труда.
25. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала.

Кейс-задание №1

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:

2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;

4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.

2. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.

3. Температура воздуха при норме 17–28°C фактически равна 30,6°C с действием в течение всей смены.

4. Интенсивность инфракрасного (теплового) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.

5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

2. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

Контрольная работа №1

1. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
2. Факторы роста производительности труда, их классификация.
3. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микро-уровне.
4. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
5. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
6. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
7. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
8. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
9. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
10. Доходы работников и их структура в условиях рынка.

Показатель	Период				
	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875	8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных рабочими человеко-дней -	65 646	68 320	67 996	68 922	71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов -	506 474	539 642	542 598	537 592	544 414

11. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
12. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
13. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
14. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Контрольная работа №2

1. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
2. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
3. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Отделу из четырех человек начислен месячный фонд оплаты размере 28000 руб. Табельный фонд рабочего времени одного работника в изучаемом месяце составил 176 ч.

Рассчитайте заработок в отделе по бестарифной системе с учетом ККУ и отработанного времени:

Сотрудники отдела	ККУ сотрудника	Отработано работником, ч
А	5	176
В	3	168
С	4	160
Д	2	168

Примерные темы к опросу №1

1. Каковы характерные черты традиционной (полной) занятости?
2. В чем проявляется дестандартизация и флексибилизация занятости в постиндустриальном обществе?
3. В чем отличия первичного и вторичного рынков труда?
4. Каковы особенности занятости на современном предприятии (в соответствии с концепцией «гибкой фирмы»)?
5. Как сказывается дестандартизация и флексибилизация занятости на уровне защищенности работников?
6. Опишите стратегию занятости индивида («портфель работ») в условиях нестабильности современного рынка труда.
7. Что такое социальное государство или государство благосостояния?
8. В чем отличия между активной и пассивной политикой занятости?
9. Что такое производительность труда? Что влияет на уровень производительности труда?
10. Какие показатели производительности труда вы знаете?
11. Какие методы измерения объема производства вы знаете? В чем достоинства и недостатки этих методов?
12. Что такое нормо-час?
13. Как измеряются затраты труда?
14. Какие факторы оказывают влияние на производительность труда?

Примерные темы курсовой работы

1. Анализ трудовых ресурсов на предприятии
2. Анализ эффективности мероприятий научной организации труда на предприятии
3. Условия труда, их факторы формирования и классификация.
4. Анализ плана социального развития предприятия
5. Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.
6. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов предприятия
7. Основные направления и формы организации трудовой деятельности на предприятии
8. Количественная оценка трудового потенциала
9. Качественная оценка трудового потенциала
10. Сущность и структура трудового процесса, как составного элемента организации производства
11. Сущность и структура трудовой адаптации.
12. Анализ фонда заработной платы предприятия
13. Дифференциация в оплате труда предприятия: ее меры и пределы
14. Анализ управленческих затрат предприятия
15. Анализ эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера на предприятии
16. Анализ обеспеченности предприятия персоналом
17. Анализ численности и структуры основных рабочих на предприятии
18. Анализ численности и структуры вспомогательных рабочих на предприятии
19. Анализ численности и структуры специалистов на предприятии
20. Анализ численности и структуры служащих на предприятии
21. Система норм и нормативов труда
22. Методы нормирования труда
23. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени на предприятии
24. Влияние сезонных колебаний на прогноз численности на предприятии
25. Оценка эффективности труда.
26. Оценка продуктивности, результативности труда
27. Оценка производительность труда
28. Производительность труда и конкурентоспособность предприятия
29. Модели и методы прогнозирования производительности труда на предприятии
30. Проблемы моделирования роста производительности труда на предприятии
31. Социальная структура трудового коллектива
32. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах
33. Социальное планирование и управление на предприятии
34. Трудовое поведение: понятие, структура
35. Виды трудового поведения, механизм регулирования
36. Структура мотивов трудового поведения
37. Регулирование рынка труда и служба занятости
38. Социально-экономическая неоднородность труда - экономическая основа социальной дифференциации
39. Причины трудовых конфликтов. Разрешение трудового конфликта

40. Формы самоуправления трудового коллектива

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»
2. Связь дисциплины «Экономика и социология труда» с естественными, техническими, экономическими науками
3. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
4. Условия и организация труда, их характеристика
5. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
6. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
7. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
8. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
9. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
10. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
11. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
12. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
13. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
14. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
15. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
16. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
17. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
18. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
19. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
20. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
21. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
22. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
23. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
24. Нормы затрат труда и их классификация.
25. Нормы затрат труда и их классификация.
26. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
27. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
28. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
29. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
30. Факторы роста производительности труда, их классификация.
31. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микро-уровне.
32. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
33. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
34. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
35. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
36. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.

37. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
38. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
39. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
40. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
41. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
42. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Примерный перечень практических заданий для экзамена

Кейс-задание

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:
 - 2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;
 - 4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.
4. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.
5. Температура воздуха при норме 17–28°С фактически равна 30,6°С с действием в течение всей смены.
4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.
5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

Контрольные задания

Задание 1.

4. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
5. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
6. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

	Период
--	--------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Показатель					
	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875	8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65 646	68 320	67 996	68 922	71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506 474	539 642	542 598	537 592	544 414

Задание 2.

Отделу из четырех человек начислен месячный фонд оплаты размере 28000 руб. Табельный фонд рабочего времени одного работника в изучаемом месяце составил 176 ч.

Рассчитайте заработок в отделе по бестарифной системе с учетом ККУ и отработанного времени:

Сотрудники отдела	ККУ сотрудника	Отработано работником, ч
А	5	176
В	3	168
С	4	160
Д	2	168

Примерный перечень практических заданий для экзамена

Кейс-задание

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;

4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.

6. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.

7. Температура воздуха при норме 17–28°С фактически равна 30,6°С с действием в течение всей смены.

4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.

5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

Контрольные задания

Задание 1.

7. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
8. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
9. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Показатель	Период				
	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875	8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных	65 646	68 320	67 996	68 922	71 514

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

рабочими человеко- дней					
Число отработанных рабочими человеко- часов	506 474	539 642	542 598	537 592	544 414

Задание 2.

Отделу из четырех человек начислен месячный фонд оплаты размере 28000 руб. Табельный фонд рабочего времени одного работника в изучаемом месяце составил 176 ч.

Рассчитайте заработок в отделе по бестарифной системе с учетом ККУ и отработанного времени:

Сотрудники отдела	ККУ сотрудника	Отработано работни- ком, ч
А	5	176
В	3	168
С	4	160
Д	2	168

Примерный перечень практических заданий для экзамена

Кейс-задание

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:

2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;

4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.

8. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.

9. Температура воздуха при норме 17–28°С фактически равна 30,6°С с действием в течение всей смены.

4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.

5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

Контрольные задания

Задание 1.

10. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
11. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
12. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Показатель	Период				
	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875	8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65 646	68 320	67 996	68 922	71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506 474	539 642	542 598	537 592	544 414

Задание 2.

Отделу из четырех человек начислен месячный фонд оплаты размере 28000 руб. Табельный фонд рабочего времени одного работника в изучаемом месяце составил 176 ч.

Рассчитайте заработок в отделе по бестарифной системе с учетом ККУ и отработанного времени:

Сотрудники отдела	ККУ сотрудника	Отработано работником, ч
-------------------	----------------	--------------------------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»

Программа прикладного бакалавриата

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.12 Экономика и социология труда

Форма обучения: очная, заочная

Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

A	5	176
B	3	168
C	4	160
D	2	168