МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **1**
Семестр: **1**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	36	36	часов
2	Практические занятия	18	18	часов
3	Всего аудиторных занятий	54	54	часов
4	Самостоятельная работа	126	126	часов
5	Всего (без экзамена)	180	180	часов
6	Общая трудоемкость	180	180	часов
		5.0	5.0	З.Е.

Дифференцированный зачет: 1 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 39810

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Е. А. Гайдук

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. В. Архипова

Согласована на портале № 39810

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов комплекса знаний об экономике и социологии труда, а также умений и навыков, которые позволят им в будущем применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу, использовать инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива, взаимодействовать с внешними организациями по вопросам формирования, использования и высвобождения персонала.

1.2. Задачи дисциплины

– дать теоретические знания о труде как социально-экономической категории в контексте современных концепций управления персоналом;

– сформировать навыки взаимодействия с внешними организациями по вопросам, связанным с деятельностью по реализации функций управления персоналом;

– сформировать умения рассчитывать численность и профессиональный состав персонала, формировать бюджет затрат на персонал;

– сформировать умение применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономика и социология труда» (Б1.Б.15) относится к блоку 1 (базовая часть).

Последующими дисциплинами являются: Деловые коммуникации и этика деловых отношений, Документационное обеспечение управления персоналом, Менеджмент, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Оплата труда персонала, Основы организации труда, Основы социального страхования, Психофизиология профессиональной деятельности, Регламентация и нормирование труда, Управление персоналом организации, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основы современных концепций управления трудовыми коллективами; основы взаимодействия с государственными органами по вопросам, связанным с управлением персоналом; основы взаимодействия с кадровыми агентствами по вопросам привлечения и высвобождения персонала; процедуры, методы контроля и оценки удовлетворенности персонала трудовой деятельностью;

– **уметь** применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к трудовому процессу; рассчитывать численность и профессиональный состав персонала; определять направления взаимодействия с внешними организациями, связанными с деятельностью по реализации функций управления трудовым коллективом; применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

– **владеть** навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; навыками взаимодействия с внешними организациями по вопросам формирования, использования и высвобождения персонала; важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Согласована на портале № 39810

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		1 семестр
Аудиторные занятия (всего)	54	54
Лекции	36	36
Практические занятия	18	18
Самостоятельная работа (всего)	126	126
Проработка лекционного материала	63	63
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	63	63
Всего (без экзамена)	180	180
Общая трудоемкость, ч	180	180
Зачетные Единицы	5.0	5.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
1 семестр					
1 Труд как социально-экономическая категория	12	6	42	60	ОПК-4
2 Основы управления трудовой деятельностью персонала	12	6	42	60	ОПК-4
3 Социальные аспекты управления трудовой деятельностью	12	6	42	60	ОПК-4
Итого за семестр	36	18	126	180	
Итого	36	18	126	180	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Труд как социально-экономическая категория	Сущность и роль труда в обществеПроизводительность и оплата трудаОсновные социальные характеристики трудаСоциально-трудовые отношения-Направления взаимодействия с внешними организациями по проблемам социально-трудовых отно-	12	ОПК-4

Согласована на портале № 39810

	шений		
	Итого	12	
2 Основы управления трудовой деятельностью персонала	Личность и трудовой коллективТрудовая деятельность и трудовое поведениеНормативная база Министерства труда и социальной защиты РФФормирование удовлетворенности трудом	12	ОПК-4
	Итого	12	
3 Социальные аспекты управления трудовой деятельностью	Социальное партнерство в сфере трудаФункции Пенсионного фонда РФСоциальные функции ФСС и ФОМССоциологические исследования в системе управления трудом	12	ОПК-4
	Итого	12	
Итого за семестр		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин		
	1	2	3
Последующие дисциплины			
1 Деловые коммуникации и этика деловых отношений			+
2 Документационное обеспечение управления персоналом	+	+	
3 Менеджмент		+	
4 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности		+	
5 Оплата труда персонала		+	
6 Основы организации труда		+	
7 Основы социального страхования			+
8 Психофизиология профессиональной деятельности		+	
9 Регламентация и нормирование труда		+	
10 Управление персоналом организации	+	+	+
11 Управление человеческими ресурсами	+	+	

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

	Виды занятий	Формы контроля

Согласована на портале № 39810

Компетенции	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ОПК-4	+	+	+	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Выступление (доклад) на занятии, Тест, Дифференцированный зачет

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
1 семестр			
1 Труд как социально-экономическая категория	1. Задание: Классификация по различным критериям труда людей определенных профессий2. Задание: Описание трудового процесса для различных профессий по схеме 3. Определение сферы компетенции внебюджетных фондов РФ, службы занятости и кадровых агентств в процессе управления трудом	6	ОПК-4
	Итого	6	
2 Основы управления трудовой деятельностью персонала	1. Задание: Определение категорий занятости в экономике на конкретном примере.2. Решение ситуационных задач по теме раздела.3. Анализ направлений деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ	6	ОПК-4
	Итого	6	
3 Социальные аспекты управления трудовой деятельностью	1. Решение ситуационных задач по теме раздела.2. Решение задач по выстраиванию взаимодействия с внебюджетными фондами и службой занятости по социальным вопросам. 3. Решение задач по проведению раздаточного анкетирования или экспертного интервью.	6	ОПК-4
	Итого	6	
Итого за семестр		18	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Согласована на портале № 39810

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
1 семестр				
1 Труд как социально-экономическая категория	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	21	ОПК-4	Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	21		
	Итого	42		
2 Основы управления трудовой деятельностью персонала	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	21	ОПК-4	Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	21		
	Итого	42		
3 Социальные аспекты управления трудовой деятельностью	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	21	ОПК-4	Дифференцированный зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	21		
	Итого	42		
Итого за семестр		126		
Итого		126		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
1 семестр				
Выступление (доклад) на занятии	11	11	11	33
Конспект самоподготовки	6	6	7	19
Опрос на занятиях	6	6	6	18
Тест	10	10	10	30
Итого максимум за пери-	33	33	34	100

Согласована на портале № 39810

од				
Нарастающим итогом	33	66	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Коваленко А. В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие / И.В.Гелета, А.В.Коваленко. - Рн/ДФеникс, 2016. - 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0 - Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=912369 (дата обращения: 20.07.2018).

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. НОРМА, 2009. - 464 с. ил.; 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-468-00295-7 - Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=194388 (дата обращения: 20.07.2018).

3. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: теория и практика. Учебник для бакалавров / Отв. ред. Маслова В. М. Научная школа Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва) Год 2019 / Гриф УМО ВО - Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/D4B3124A-C8B1-4433-9F1C-B310FC6AD43D/ekonomika-i-sociologiya-truda-teoriya-i-praktika#page/8 (дата обращения: 20.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Кучмаева О.В. - отв. ред. Научная школа [Электронный ресурс]: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г.Москва). Год 2018 / Гриф УМО ВО - Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/467792A8-586F-44BA-9D7C-29CC2F188645/ekonomika-i-sociologiya-truda-v-2-ch-chast-1#page/1 (дата обращения: 20.07.2018).

Согласована на портале № 39810

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2018. 17 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8230 (дата обращения: 20.07.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «Юрайт» : https://biblio-online.ru/
2. ЭБС Znanium.com : http://znanium.com/
3. Экономическая социология // Фонд знаний "Ломоносов". Энциклопедия : http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0141:article

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ С14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows 7 Pro

Согласована на портале № 39810

– Mozilla Firefox

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Количество зарегистрированных в службе занятости безработных всегда…

a) больше реальной численности безработных

b) больше числа получающих пособие по безработице

c) равно реальной численности безработных

d) соответствует государственной политике занятости

2. Уровень безработицы – это…

Согласована на портале № 39810

a) отношение официально зарегистрированных безработных к общей численности населения страны

b) отношение численности граждан, ищущих работу, но не состоящих на учете в государственной службе занятости населения, к темпам роста экономики

c) отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы

d) отношение численности трудовых ресурсов к числу вакантных рабочих мест

3. Согласно законодательству, готовность трудиться означает, что человек …

a) принимает любое предложение о работе, даже с изменением места жительства

b) принимает предложение о работе, соответствующей профилю своего образования, с учетом стажа и навыков

c) не принимает предложение о подходящей работе, но готов рассматривать варианты в количестве не менее 3

d) регистрируется в службе занятости

4. Государственная политика занятости направлена на стимулирование повышения…

a) гибкости рынка труда

b) управляемости рынка труда

c) системности рынка труда

d) стабильности рынка труда

5. Пассивная политика государства на рынке труда заключается…

a) в содействии государства в самостоятельном трудоустройстве в предоставлении возможности пройти переподготовку

b) в посредничестве между потенциальными работниками и работодателями

c) в регистрации лиц, ищущих работу и определении пособия по безработице

d) организации общественных работ

6. К средствам труда относятся…

a) технологическое оборудование

b) нормирование труда

c) здание трудовой организации

d) заработная плата

7. В механизме государственного регулирования трудовых отношений в РФ задействованы…

a) законодательная, исполнительная и судебная ветви власти

b) трудовые договоры и договоры подряда

c) локальные нормативные акты

d) аппарат Президента РФ

8. К организационно-техническим факторам формирования сплоченного коллектива относятся…

a) согласование материальных интересов всех членов коллектива

b) пространственное расположение рабочих мест

c) коммуникационно-информационная открытость

d) совместимость индивидуальных личностных черт

9. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников декларируется…

a) Трудовым кодексом РФ

b) Конституцией РФ

c) Декларацией МОТ

d) Законом о занятости населения

10. Страхователями по обязательному пенсионному страхованию являются…

a) лица, производящие выплаты физическим лицам, в том числе: организации; индивидуальные предприниматели; физические лица

b) только юридические лица, заключающие договоры с наемными работниками

c) наемные работники, заключившие трудовой договор с работодателем

d) службы занятости населения

11. Отчетность в Пенсионный фонд должны предоставлять…

Согласована на портале № 39810

a) только государственные организации вне зависимости от места нахождения и размера

b) индивидуальные предприниматели, не привлекающие наемных работников

c) адвокаты, нотариусы и иные лица, занимающиеся частной практикой

d) все юридические лица вне зависимости от формы собственности, системы налогообложения и наличия (отсутствия) в штате сотрудников

12. Плательщиками страховых взносов за работников являются…

a) организации

b) профсоюзы

c) отраслевые ассоциации

d) Пенсионный фонд

13. Работодатель перечисляет в Пенсионный фонд России…

a) 13% от заработной платы

b) 22% от заработной платы

c) 17% от заработной платы

d) 25% от заработной платы

14. Добровольное медицинское страхование осуществляется за счет…

a) средств федерального бюджета

b) средств региональных бюджетов

c) страховых медицинских компаний

d) прибыли (доходов) предприятий и личных средств граждан

15. Страховой медицинский полис человеку выдает…

a) страховая медицинская компания

b) работодатель

c) местная администрация

d) поликлиника

16. Фонд социального страхования является специализированным финансово-кредитным учреждением при …

a) Президенте РФ

b) Центральном банке РФ

c) Государственной Думе РФ

d) Правительстве РФ

17. Средства государственного социального страхования направляются на…

a) доплаты безработным

b) надбавки за профессиональный риск

c) выплату пособий

d) страховые премии

18. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий…

a) сообщить об этом в органы службы занятости

b) уведомить Пенсионный фонд РФ

c) послать письменное уведомление в Трудовую инспекцию

d) сообщить в Территориальный фонд социального страхования

19. Органы по вопросам занятости могут направить на обучение …

a) любого гражданина Российской Федерации

b) только гражданина, состоящего на учете в органах службы занятости в качестве безработного

c) только гражданина, не имеющего профессионального образования

d) трудового мигранта из стран СНГ

20. Все юридические лица обязаны зарегистрироваться…

a) во всех внебюджетных фондах

b) только в Пенсионном фонде и ФОМС

c) только в налоговом органе

d) во всех социальных институтах

Согласована на портале № 39810

14.1.2. Темы опросов на занятиях

1. Сущность и роль труда в обществе
2. Основные экономические и социальные характеристики труда
3. Социально-трудовые отношения
4. Роль Пенсионного фонда РФ
5. Роль Фонда обязательного медицинского страхования
6. Роль Фонда социального страхования
7. Производительность и оплата труда
8. Бюджет затрат на персонал
9. Личность и трудовой коллектив
10. Формирование кадрового состава организации
11. Взаимодействие с Федеральной службой по труду и занятости
12. Взаимодействие с кадровыми агентствами
13. Взаимодействие с службами занятости населения
14. Трудовая деятельность и трудовое поведение
15. Мотивы и ценностные ориентации
16. Стимулирование труда
17. Социальное партнерство в сфере труда
18. Взаимодействие с внешними организациями по социальным вопросам управления
19. Социологические исследования в системе управления персоналом
20. Формирование удовлетворенности и лояльности трудовых коллективов

14.1.3. Вопросы на самоподготовку

1. Науки о труде
2. Этапы развития труда
3. Международная организация труда
4. Профессиональный риск
5. Классификация трудовых организаций
6. Трудовая среда
7. Структура трудового коллектива
8. Человеческий капитал.
9. Трудовой потенциал.
10. Факторы формирования сплоченного трудового коллектива
11. Структура трудового поведения
12. Инвестиции в развитие персонала.
13. Оценка эффективности программ развития.
14. Риски при управлении трудовым коллективом и методы их анализа.
15. Социальный контроль в сфере труда
16. Типология отношения к труду
17. Социальная сущность удовлетворенности трудом.
18. Методы исследования затрат рабочего времени (метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений).
19. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.

14.1.4. Темы докладов

1. Значение труда в формировании и развитии человека и общества.
2. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений.
3. Типы и принципы правового регулирования социально-трудовых отношений.
4. Резервы роста производительности труда.
5. Факторы формирования заработной платы: рыночные; нерыночные.
6. Условия формирования удовлетворенности трудом.
7. Оценка деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ.
8. Риски трудовой деятельности и функции ФСС и ФОМС.
9. Функции и структура Инспекции по труду.
10. Взаимодействие кадровой службы и Пенсионного фонда РФ.
11. Организация работы с кадровыми агентствами и службой занятости по привлечению

Согласована на портале № 39810

персонала.

12. Методы социологических исследований, проводимых на предприятиях.

14.1.5. Вопросы дифференцированного зачета

1. Понятие и сущность труда
2. Роль труда в обществе
3. Понятие социально-трудовых отношений
4. Противоречия в сфере труда
5. Виды труда в зависимости от содержания труда
6. Виды труда в зависимости от характера труда
7. Виды труда в зависимости от результатов труда
8. Виды труда в зависимости от методов привлечения людей к труду
9. Элементы трудового процесса
10. Управление трудом на международном уровне, уровне государства и организации
11. Методы управления трудом
12. Научная организация труда
13. Основные экономические и социальные характеристики труда
14. Роль Пенсионного фонда РФ в социально-трудовых отношениях
15. Профессиональные риски и защита от них
16. Роль Фонда обязательного медицинского страхования
17. Роль Фонда социального страхования
18. Производительность и оплата труда
19. Интенсивность и напряженность труда
20. Резервы повышения производительности труда
21. Принципы нормирования труда
22. Бюджет затрат на персонал
23. Дисциплина труда: формы реализации
24. Личность и трудовой коллектив
25. Формирование кадрового состава организации
26. Взаимодействие с Федеральной службой по труду и занятости
27. Взаимодействие с кадровыми агентствами
28. Взаимодействие с службами занятости населения
29. Трудовая деятельность и трудовое поведение
30. Мотивы и ценностные ориентации
31. Стимулирование труда
32. Социальное партнерство в сфере труда
33. Взаимодействие с внешними организациями по социальным вопросам управления
34. Цели социологических исследований в системе управления персоналом
35. Методы социологических исследований в организации
36. Понятие и факторы удовлетворенности трудом
37. Методы формирования лояльности трудовых коллективов

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями	Собеседование по вопросам к зачету,	Преимущественно устная проверка

Согласована на портале № 39810

зрения	опрос по терминам	(индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 39810