

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе
_____ Е.И. Луковникова
« ____ » _____ 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Б1.Б.25

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	6
4.3 Лабораторные работы.....	14
4.4 Практические занятия.....	14
4.5 Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	15
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	16
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	17
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	17
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	18
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ/ семинаров / практических работ	19
9.2. Методические указания по выполнению курсового проекта (курсовой работы), контрольной работы, РГР, реферата	26
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	31
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	31
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	32
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	36
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	37

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к социально-психологическому виду деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

овладение обучающимися основами теоретических и практических знаний социально-экономических процессов и разработки рекомендаций по их управлению и регулированию, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов и интересов общества в целом.

Основными задачами дисциплины являются:

- формирование теоретических знаний об основных понятиях и категориях экономики и социологии труда;
- освоение принципов и методов оптимизации трудовых процессов, оплаты труда, управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе.

Код компетенции 1	Содержание компетенций 2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине 3
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	знать: - основные понятия, категории и определения экономики и социологии труда; уметь: - анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда); владеть: - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда).
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	знать: – основы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда) – основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике; уметь: – применять теоретические знания в области экономики и социологии труда для решения практических задач и проблемных ситуаций, связанных с организацией и управлением трудом владеть: – методологией экономического исследования; – современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.25 Экономика и социология труда относится к базовой.

Дисциплина Экономика и социология труда базируется на знаниях, полученных при изучении Экономической теории, Математики, Психологии труда, Основ организации труда, Теории организации.

Экономика и социология труда представляет основу для изучения дисциплин: Регламентация и нормирование труда, Оплата труда персонала, Экономика управления персоналом, Экономический анализ, Финансовый анализ.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Контрольная работа	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов (экз)	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	2	4	108	54	18	-	36	27	кр	экзамен
Заочная	4	-	108	10	4	-	6	89	кр	экзамен
Заочная (ускоренное обучение)	2	-	108	8	4	-	4	55	кр	экзамен

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (час.)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			4
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	54	0	54
Лекции (Лк)	18	0	18
Практические занятия (ПЗ)	36	0	36
Контрольная работа	+	-	+
Групповые консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	27	-	27
Подготовка к практическим занятиям	9	-	9

Выполнение контрольной работы	9		9
Подготовка к экзамену в течение семестра	9	-	9
III. Промежуточная аттестация экзамен	27	-	27
Общая трудоемкость дисциплины	час.	108	108
	зач. ед.	3	3

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раздела	Наименование раздела	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	Практические работы	
1	2	3	4	5	6
1.	Труд и социально-трудовые отношения.	27	6	12	9
2.	Экономические и социальные основы трудовой деятельности.	27	6	12	9
3.	Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.	27	6	12	9
	ИТОГО	81	18	36	27

- для заочной формы обучения:

№ раздела	Наименование раздела	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	Практические работы	
1	2	3	4	5	6
1.	Труд и социально-трудовые отношения	32	1	2	29
2.	Экономические и социальные основы трудовой деятельности.	34	2	2	30
3.	Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.	33	1	2	30
	ИТОГО	99	4	6	89

- для заочной (ускоренной) формы обучения:

№ раздела	Наименование раздела	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	Практические работы	
1	2	3	4	5	6
1.	Труд и социально-трудовые отношения	22	1	1	20
2.	Экономические и социальные основы трудовой деятельности.	19	2	2	15
3.	Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.	22	1	1	20
ИТОГО		63	4	4	55

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

Раздел 1. Объект и предмет экономики и социологии труда и её взаимосвязь с другими науками

В системе наук о труде существует довольно много дисциплин, которые относительно самостоятельны, но в то же время взаимосвязаны: Управление персоналом, Физиология труда, Психология труда, Мотивация трудовой деятельности, Конфликтология, Инновационный менеджмент в кадровой работе. Персональный менеджмент, Этика деловых отношений, Рынок труда (управление занятостью), Демография, История труда и предпринимательства, Политика доходов и заработной платы. Трудовое право, Экономика труда, Социология труда и др. (рис. 1).

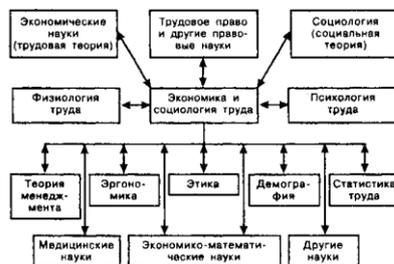


Рис. 1. Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками

Последние две специализированные науки – «Экономика труда» и «Социология труда» – объединены одним названием «Экономика и социология труда», поскольку у этих дисциплин много общего; объект исследования, труд человека, коллектива, общества. Различия между ними заключаются в предмете изучения.

Предмет изучения экономики труда – экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда.

Предмет изучения социологии труда – социальные отношения и социальные процессы в сфере труда. Социология труда изучает проблемы регулирования социальных процессов, мотивации трудовой деятельности, трудовой адаптации работников, стимулирования труда, социального контроля в сфере труда, сплочения трудового коллектива, руководства трудовым коллективом и демократизации трудовых отношений, трудовых перемещений, планирования и регулирования социальных процессов в сфере труда.

На практике проблемы экономики труда и социологии труда взаимосвязаны. Например, чтобы добиться высокого уровня организации труда, следует использовать не только экономические, но и социальные критерии. Нормы труда должны быть обоснованы не только технически и экономически, но и социально. Такие категории, как условия труда, организация труда, материальное стимулирование, имеют как экономический, так и социальный аспекты.

Таким образом, *объектом* изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

Предмет этой дисциплины значительно шире: изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в интересах повышения эффективности национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества в целом.

Исследуя и анализируя общественный труд, экономика и социология труда использует категориальный аппарат как общий для обеих наук, так и специфичный для каждой из них.

К *общим категориям и понятиям* относятся разделение труда, кооперация труда, квалификация кадров, миграция населения, стимулирование, социально-трудовые отношения и т.д.

Экономическими дефинициями являются рынок труда, организация труда, тарификация работ и рабочих, аттестация персонала, тарифная система, фонд оплаты труда, нормативы образования социальных фондов, нормы времени, затраты на воспроизводство рабочей силы, заработная плата, производительность труда и др.

Социологические дефиниции – это социальные процессы, социальные отношения, социальная группа, социальный статус, нормы поведения, ценностные ориентации, ценностно-нормативное регулирование трудового поведения, мотивация, адаптация и др.

Включение социологических дефиниций в научный оборот понятий и категорий экономики труда позволяет более глубоко и дифференцированно изучать сущность и место труда в жизни человека, и общества при рыночной трансформации экономики.

1.2. Цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда»

Основные задачи дисциплины «Экономика и социология труда» определены ее **целью**, которая предусматривает исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при возникновении новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Главная задача – изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества. Ее решение основано на изучении методологических положений экономической трудовой теории, раскрывающей основополагающую роль труда в жизнедеятельности человека и общества, а также экономические и социальные особенности труда в конкретных исторических условиях.

Задача 1 – изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности Труда. Определяющими предпосылками для решения этой задачи являются, во-первых, механизм реализации российских законов и социально-экономической политики в регулировании социально-трудовых отношений, а во-вторых, изучение закономерностей, объективных и субъективных факторов, воздействующих на экономические и социальные процессы, отношение человека к труду, его поведение в коллективе.

Задача 2 – выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

Вследствие этого особое значение приобретает исследование процесса стоимости рабочей силы, а также формирования трудовых затрат на всех стадиях производственного цикла.

Расширение и углубление знаний в этой области требует изучения зарубежного, а также отечественного опыта в различных регионах страны и на различных предприятиях, изучения состояния внутренних рынков труда, знакомства с методическими приемами экономического анализа, аудита, социологического исследования.

1.3 Труд как социально-экономическая категория

Труд и трудовая деятельность

Понятие «труд» нельзя рассматривать упрощенно, поскольку оно включает не только экономический, но и физиологический, социальный и социологический компоненты.

С **экономической точки зрения труд** – это любая общественно полезная деятельность человека, с физиологической – это нервно-мышечный процесс за счет накопления в организме потенциальной энергии.

Следовательно, труд можно рассматривать как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Из приведенных определений следует, что труд – это деятельность.

Однако понятие «деятельность» значительно шире понятия «труд», поэтому его приходится ограничивать.

С равным правом можно говорить о деятельности и человека, и естественных сил природы (разрушительная деятельность морских прибоев, ветров), и техники (локомобиль, конвейер, выполняющий механическую работу), и животных (лошадь тоже работает).

Только про человека можно сказать с одинаковым правом, что, он трудится и что он работает. Отсюда следует *первое ограничение: трудом мы называем лишь деятельность человека.*

Но далеко не ко всем из них можно применить понятие «труд», ибо трудом мы называем лишь общественно полезную деятельность человека. Таково *второе ограничение.* Оно весьма условно: один и тот же гравер может изготавливать, используя одни и те же приемы, и полноценные денежные знаки, и фальшивые кредитки. В первом случае это будет труд, ибо это полезная обществу работа, во втором – преступная деятельность, ибо она вредна для общества.

Следует отметить, что в разные эпохи общество различно расценивает те или иные виды человеческой деятельности. Некогда различные гадания, снятие порчи, проституция, спекуляция считались полезными для

общества и даже богоугодными делами. В советскую эпоху такие виды деятельности осуждались и даже карались по закону, однако в современных условиях в ряде стран с рыночной экономикой они признаются трудовым промыслом и легализуются как своеобразный бизнес, хотя все-таки презируются обществом и отдельными гражданами.

Эти примеры подчеркивают, что в определении труда учитывается момент социологический: признание обществом полезности той деятельности, которую мы именуем трудом.

Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса:

1. Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены? (Труд как сознательная деятельность.)
2. Как эти продукты надо произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии? (Труд как целесообразная, рациональная деятельность.)
3. Для кого эти продукты должны быть произведены? (Труд как общественно полезная деятельность.)

Итак, в самом **общем виде труд** можно определить как **объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.**

Сущность различных трудовых концепций

Однако различные экономические теории по-разному оценивают человеческую деятельность (и ее различные виды) с точки зрения организации производства.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом личным фактором считается индивидуальная и совокупная рабочая сила. «Рабочая сила» – единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью для организатора является рабочая сила как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара «рабочая сила» сопровождается созданием новой стоимости.

Экономика в качестве факторов производства выделяет:

- материальные ресурсы (земля, включая все сырьевые ресурсы, капитал);
- человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

1.4 Трудовой потенциал общества, организации, человека

Для определения возможностей участия человека в экономических процессах обычно используются понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал». Под *рабочей силой* принято понимать способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. *Человеческий капитал* рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность. Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия *трудового потенциала*

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельно человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом.

Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал — это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

1.5 Социально-трудовые отношения и их регулирование

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, **трудовыми отношениями** являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.) При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

Элементы системы социально-трудовых отношений:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений;

1.6 Качество трудовой жизни

А.П. Егоршин дает такое понятие **качеству трудовой жизни**: « С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека».

Концепция качества трудовой жизни (КТЖ) – общечеловеческое движение в сторону создания условий, препятствующих процессу отчуждения труда, восстановления целостности труда и культуры, возвышения человека как самостоятельной творческой личности. Согласно этой концепции люди рассматриваются не

просто в качестве трудовых ресурсов определенного состава, но в тесной связи с условиями, в которых они могут оптимально реализовывать себя как личности, т.е. со всеми условиями вплоть до культурных, национальных, нравственных, бытовых. Системно изучаются все факторы: воспитание, образование, профессиональная подготовка, физические и психические способности и здоровье, моральные и духовные ценности, а также условия и организация труда, быта и отдыха.

Основу концепции качества трудовой жизни составляют два положения: Во-первых, главным мотиватором труда должна являться не заработная плата, не карьера, а удовлетворенность от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения, т.е. в данном случае моральные формы принуждения к труду выше материальных. Во-вторых, предполагается, что полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии.

Высокое качество трудовой жизни должно характеризоваться следующим: 1. Работа должна быть интересной. 2. Рабочие должны получать справедливое вознаграждение и признание своего труда. 3. Рабочая среда должна быть чистой, с низким уровнем шума и хорошей освещенностью. 4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость. 5. Рабочие должны принимать участие в принятии решений, затрагивающих их и работу. 6. Должны быть обеспечены гарантии работы и развитие дружеских взаимоотношений с коллегами. 7. Должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

1.7. Формирование кадровой политики организации

В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия - обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Сутью же кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Необходимо иметь в виду, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Процесс работы с персоналом должен быть построен так, чтобы кратчайшим путем приходилось к желаемому результату в отношении любого вопроса или проблемы в кадровой сфере.

Так, в ходе **формирования кадровой политики**, в идеальном случае, должно происходить согласование следующих аспектов:

- разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей;
- организационно-штатная политика - планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения;
- информационная политика - создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика - формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
- политика развития персонала - обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;
- оценка результатов деятельности - анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности).

Раздел 2. Экономические и социальные основы трудовой деятельности

2.1. Экономическая сущность организации труда

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий.

Среди факторов эффективности существенное место занимает **организация труда**, под которой понимается, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

С другой стороны, **организация труда** – это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом. Организация труда или организационные отношения - это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

После раскрытия сущности организации труда на предприятии необходимо установить ее **содержание**, то есть показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

2.2. Разделение и кооперация труда

Разделение труда – это разграничение деятельности работников на отдельные специализированные части в процессе их совместного труда.

Разделение труда на предприятии производится одновременно в следующих формах: технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное. **Технологическое разделение труда** осуществляется на основе выделения различных стадий производственного процесса.

Функциональное разделение труда предусматривает обособление различных видов производственной деятельности, различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций. **Профессиональное разделение труда** осуществляется в зависимости от профессиональной специализации работника (токарь, слесарь, инженер-технолог).

Квалификационное разделение труда связано с выполнением работ различной сложности, что означает разделение рабочих по разрядам и ИТР по категориям согласно ЕТКС. Разделение труда неразрывно связано с кооперацией.

Кооперация – это объединение работников в ходе совместного выполнения единого процесса. В сфере производства принято различать три основные формы кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая и внутриучастковая. Наиболее тесная кооперация членов трудового коллектива достигается при бригадной форме организации труда. В настоящее время на предприятиях распространены специализированные сменные и сквозные, комплексные сменные и сквозные бригадные формы. Формирование и функционирование бригад должно основываться на следующих принципах: - технологическая или предметно – замкнутая специализация с закреплением за бригадой операций, номенклатуры деталей и узлов; - закрепление оборудования и производств. площади; - доведение производственного задания, отражающего конечные результаты коллективного труда и системы организации оплаты и стимулирования труда. Преодоление отрицательного последствия монотонного узкоспециализированного труда позволяет совмещение профессий и многостаночное обслуживание. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе организационной структуры управления предприятием. Определяющими факторами разделения работ, формирующих процесс управления, выступает функциональное и профессионально – квалификационное разделение труда. **Функциональное разделение** труда руководителей, специалистов и служащих заключается в обособлении однородных работ, требующих определенных знаний по функциям управления

2.3. Изучение затрат рабочего времени

Нормирование труда

Установлению правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты способствует нормирование труда. С помощью нормирования труда определяется мера затрат труда на выполнение определенного объема работы в заданных условиях. Мера затрат может быть выражена временем, объемом работы, численностью работников и объектов обслуживания. Различают нормативы и нормы труда. **Нормирование труда** — это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятия самостоятельно разрабатывают свои нормы труда. Таким образом, **норма труда** — это норматив труда, скорректированный на местные условия труда.

Изучение затрат рабочего.

2.4 Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности

Для улучшения использования трудового потенциала предприятия важно функционально разделить труд, на этой основе сформировать рациональную структуру кадров. Функциональное разделение предполагает расчленение всего процесса производства на отдельные виды работ по признаку основной трудовой функции. При этом каждую трудовую функцию следует понимать как часть общего трудового процесса, осуществляемого коллективом предприятия, и охарактеризовать ее с двух сторон: по участию исполнителей в ходе производственного процесса и по взаимоотношению между участниками этого процесса.

В процессе формирования структуры кадров определяющее значение имеют содержание и характер трудовых функций, т. е. видов и содержания трудовой деятельности, а также функций, выполняемых отдельными группами работников предприятия. Работники промышленного предприятия по признаку участия и отношения к производственному процессу разделяются на две группы: 1) промышленно-производственный персонал (ППП) — работники, участвующие непосредственно в основной производственной деятельности, в процессе управления производством, в обслуживании производства; 2) непромышленный персонал — работники, не связанные непосредственно с основной производственной деятельностью: подсобного, жилищно-коммунального хозяйства, медицинских учреждений, культурных подразделений предприятия. В общей численности работников предприятия доля ППП составляет 95–98%.

2.5. Анализ и планирование трудовых показателей

Переход к рыночному отношению на современном этапе развития нашей страны ставит важные задачи относительно перестройки экономико-аналитической работы по изучению занятости трудовых ресурсов, перераспределению рабочей силы, переподготовке кадров, рынка труда и т.п. При этом следует подчеркнуть, что работа, наличие и эффективное использование трудовых ресурсов, повышение производительности работы играют решающую роль в процессе производства продукции (услуг).

В связи с этим большое значение приобретает **анализ трудовых показателей**, который включает: анализ труда, оценку эффективности его использования в производственном процессе, изучение влияния отдельных трудовых факторов (численность работников, их структура, продолжительность рабочего периода и рабочего дня одного работника, производительность труда и др.) на смену конечных результатов деятельности анализируемого предприятия, оценку фондов оплаты труда и заработной платы. Исходя из этого, во время анализа труда необходимо выучить динамику численности работников за последние периоды времени, обеспеченность ними предприятия, их состав и структуру за отдельными признаками, движение рабочей силы, эффективность использования рабочего времени, проанализировать производительность труда, определить влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы.

Для предприятия большое значение имеет анализ труда, оценка эффективности его использования. **Планирование трудовых показателей** – это умение предвидеть изменения трудовых показателей организации для реализации ее целей и повышения результативности деятельности. Подобное предвидение возможно только на основе объективного анализа трудовых показателей и своевременного учета тенденций их изменения

2.6. Социальные основы трудовой деятельности

Социология труда - специальная социологическая теория, содержание которой - законы и категории, определяющие труд как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества. В ней раскрывается специфика общественного труда как социального процесса и совокупность факторов, влияющих на этот процесс.

Предмет социологии труда - социально типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду, его социальной активности. Типичным для социологии труда является анализ установок и поведения человека в зависимости от содержания и характера его труда. В ходе научно-технического прогресса совершенствуются техника и технология производства. Это в свою очередь вызывает изменение непосредственных производственных функций человека, соотношений ручного, механизированного и автоматизированного, физического и умственного труда, усложнение его организации. Глубокие качественные сдвиги в содержании труда создают предпосылки для изменения его характера. Последний в свою очередь оказывает влияние на содержание труда, тормозя или способствуя его развитию.

2.7. Социология организации

Социология организации - одно из важнейших направлений в теории организации, возникшее на стыке социологии и управленческих наук (см. Теория организации). В качестве составной части общей теории организации сосуществует с такими дисциплинами, как кибернетика, экономика, психология организаций и управления, административное право и др. Цель С. О. - анализ природы, механизмов функционирования и логики развития организаций как специфических социальных институтов на основе знаний и положений, выработанных в рамках социологической науки. С. О., являясь одной из частных социологических теорий, выполняет важную методологическую функцию, поскольку исследует универсальное свойство любых социальных систем - организованность; рассматривает проблемы существования социальных общностей через призму целедостижения и обеспечения социального порядка; изучает наиболее значимый инструмент обеспечения организованности - организацию. Предметная область С. О. частично затрагивает проблематику таких специальных социологических дисциплин, как социология труда, социология профессий, индустриальная (промышленная) социология, социология менеджмента, социология трудовых коллективов, социология личности и др.

2.8. Социальная политика организации

Говоря об управлении социальным развитием организации можно использовать еще один термин – **Социальная политика организации**, которая характеризуется как *часть политики управления персоналом, и включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации*. Социальная политика организации означает уважение, признание заслуг и поощрение людей. Соответственно этому система дополнительных социальных льгот должна быть не только привлекательной для сотрудника, но и ориентированной на успех организации и, следовательно, в одинаковой мере – полезной для обоих производственных партнеров – работника и работодателя. Социальная политика в организации должна отвечать следующим принципам: -знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников; -предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды; -быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображения расходов и эффективности; - социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации.

2.9. Социологические исследования в организации

Социологическое исследование - основной источник информации, необходимой при составлении планов развития организации, а также для оперативной работы службы социального развития предприятия. В последнем случае социологическое исследование проводится, когда имеющейся информации недостаточно для объяснения изменения уровня тех или иных показателей деятельности предприятия. Социологическое исследование представляет собой систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур. Целью этой системы являются всестороннее изучение, анализ и систематизация социальных фактов, выявление связей и зависимостей между социальными явлениями и процессами и на основании собранной информации принятие решений, разработка мероприятий по управлению исследуемым объектом, его прогрессивному развитию.

Анкетирование и интервьюирование работников

Раздел 3. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере

3.1. Оценка затрат на персонал

Затраты на рабочую силу – это общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора: *затраты на заработную плату; выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организации на различного рода социальные выплаты и льготы («заводская пенсия», дотации на оплату жилья, оплата транспорта, оказание единовременной помощи и т.п.) на содержание социальной инфраструктуры; затраты на содержание социальных служб, на обучение и повышение квалификации персонала, на выплату дивидендов и покупку льготных акций*. При этом расходы на заработную плату, или базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на рабочую силу. Можно сделать вывод, что расходы на рабочую силу возникают при выполнении всех функций, связанных с использованием кадров, то есть затраты на выявление потребностей, деятельности по набору

кадров, их развитие, высвобождение и обеспечение системы кадровой службы. Современный менеджмент рассматривает затраты на рабочую силу не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции “человеческого капитала” “инвестиции в человеческий капитал - это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или другими словами, производительность труда рабочих. **Расходы на содержание персонала** - это расходы, которые предприятие платит за работу (труд). Они выступают в виде выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, или добровольных социальных услуг предприятия. Прямые затраты, такие, как почасовая ставка заработной платы, четко привязаны к отработанному времени и могут быть снижены путем сокращения числа рабочих часов, т.е. они прямо пропорционально зависят от времени, затраченного на работу. В связи с этим данный вид издержек рассматривается как переменный. Косвенные расходы в подавляющем своем составе не находятся в прямо пропорциональной зависимости от отработанного времени. Эти затраты определяются в расчете на одного работника и в значительной степени не зависят от времени, затрачиваемого работником на труд. Этот вид затрат получил также название постоянных (или квазипостоянных) издержек.

3.2. Оценка эффективности и производительности труда

В экономической литературе часто встречается ещё один похожий на производительность труда показатель. Дело в том, что производительность труда не отражает всего спектра продуктивности труда; в частности, она не учитывает качество труда и необходимость его экономного использования. Близким по значению к понятию производительности труда, но более широким по содержанию является понятие эффективности труда. Эффективность труда — это степень объема продукта труда (продукции, оборота, услуг) с учетом качества труда на единицу трудозатрат. Следовательно, отличием эффективности труда от производительности труда служит то, что она: -отражает экономию трудозатрат; -учитывает качественную сторону результата труда. **Эффективность труда** будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше трудозатраты при том же объеме работы. Для предпринимателя важно не только то, каким был объем работы, выполненный работником в единицу времени, но и то, какими трудозатратами это было достигнуто. Трудозатраты измеряются численностью работников и заработной платой. И то и другое условно можно измерить временем работы. Поэтому при изучении эффективности труда рассматриваются трудозатраты в единицу времени с учетом его структуры.

Получается, что эффективность труда характеризует уровень использования трудовых ресурсов с учетом объема, качества работы и трудозатрат в расчете на одного работника.

Признавая важность показателя эффективности труда, специалисты тем не менее не определились в методике его расчета. Чтобы найти общий показатель **эффективности труда** (Э) можно использовать формулу:

$$\text{Э} = \text{О} / \text{К} * \text{Ч};$$

где О — объем работы в единицу времени;

Ч — численность работников;

К — показатель качества труда.

Под производительностью труда в общем виде, понимается показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда. Результатом труда являются товары, услуги, сервис, количество, качество, стоимость, поставка, добавленная стоимость.

В качестве ресурсов могут выступать труд, капитал, материалы, оборудование, энергия, земля, технология, информация. Целесообразно выделить два аспекта понимания сущности производительности труда. Это **продуктивность трудовой деятельности** - соотношение количества произведенной продукции и потребовавшимися для этого затратами ресурса труда. Вторым аспектом является **эффективность использования ресурсов** - соотношение экономического результата деятельности и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда, то есть объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда. **Производительность труда** (П) рассчитывается по формуле:

$$\text{П} = \text{О} / \text{Ч};$$

где О — объем работы в единицу времени; Ч — число работников. Показателями производительности труда служат **выработка** - отношение количества произведенных товаров и услуг к затраченному на их производство времени или количеству единиц продукции в расчете на единицу затраченного времени. И **трудоемкость**, которая показывает количество затраченного времени на производство единицы продукции. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

$$\text{В} = \text{О} / \text{Т};$$

$$\text{Тп} = \text{Т} / \text{О};$$

где В - выработка;

Тп - трудоемкость;

О - объем производства продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

Т - трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

3.3. Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления

Формирование общего представления об управлении включает знание о нем как разновидности общественно-необходимого труда. Напомним, что потребность в управлении возникает не «в воздухе», а в реальной совокупности взаимодействующих людей, в конкретной трудовой организации, в системе. Любая система для функционирования и выживания самоорганизуется, самоуправляется. В рамках системы управленческий труд органически сочетается с трудом других социальных, профессионально-квалификационных, демографических и других групп. Система как целостность не может функционировать без труда

управленцев, равно как и без труда различных групп исполнителей. Их органическая взаимосвязь имеет диалектический характер.

В частности, алгоритм труда руководителя (управленца) в основном совпадает с алгоритмом труда токаря, ткачихи, швеи и т.д. и может быть представлен следующим образом: субъект труда -> цели труда -> предмет труда -> средства труда -> методы труда -> рабочие операции -> результаты труда -> критерии оценки результатов труда. Процесс труда так же важен, как и желаемый результат, поскольку процесс труда «угасает» в продукте труда. И здесь уже начинает появляться особенное, специфическое в труде руководителя, токаря и др. **Различие** предопределяется, прежде всего, разными **предметами** труда, которые по закону соответствия обуславливают выбор средств и методов работы в связи с тем или иным предметом. Соответственно будет различаться продукт труда и руководителя, и токаря, и др.. Поскольку «социальное» - это взаимодействие двух человек в микросистемах управления и взаимодействие социальных групп в макросистемах, **объектом труда руководителя остается человек** (экономический, социальный и психологический), его взаимодействие с организацией (системой управления) в целом. **Предметом же управленческого труда** выступают *сознание, поведение и деятельность человека*, его социальные свойства как элемента системы управления. Работа руководителя с исполнителем - это всегда не только приказание и требование его выполнения, но еще и объяснение целей управления, смысла принятых решений, культивирование социально значимых ценностей и норм организационного поведения, это привнесение в сознание образа будущего (например, «организационная культура») и ряд других управленческих процедур. Результатом (продуктом) труда руководителя является *приращение интеллектуального, нравственного и организационного потенциала конкретной системы управления.*

Информация - также **предмет управленческого труда**. Значение этого предмета в практике управления трудно переоценить, поскольку информация выполняет важнейшую социальную функцию - ориентирует поведение людей, существенно предопределяет их организационное поведение. В современном мире постоянно возрастает устойчивая потребность людей в информации по широкому кругу вопросов. Проблема в том, что нередко руководители недооценивают социально-управленческую значимость информации как организующего инструмента управления. Сложен и многогранен еще один **предмет управленческого труда** - *отношения*, которые объективно складываются в любой социальной системе. Взаимодействие людей в системе управления всегда опосредовано общением. Поэтому повышение лично руководителем культуры общения, внимание к технике и методике общения сотрудников - это работа с предметом, результатом которой будет повышение организационной культуры, оздоровление морально-психологического климата.

Также сложен и многогранен **еще один предмет управленческого труда** - *условия жизнедеятельности людей* (условия труда, быта, отдыха, развития, правовая и экологическая защищенность, уверенность в будущем и др.). Все эти параметры отражают жизненно значимые для каждого человека потребности и потому не могут быть вне процесса и содержания управленческого труда. Следовательно, **качество жизни** - наиважнейший **предмет и продукт управленческого труда**, оно определяется по многим параметрам существования человека в природной и социальной среде.

Эффективность руководства: критерии оценки. Существуют различные точки зрения на феномен эффективности руководства. На наш взгляд следует выделять следующие критерии эффективности: **психологические критерии:** - удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (отношениями с коллегами и руководителями, условиями труда, заработной платой и т. д.); - мотивация членов коллектива (речь идет об их желании трудиться и сохранить членство в данном коллективе); - авторитет руководителя в коллективе (формальный, т.е. обусловленный набором властных полномочий, которые дает руководителю занимаемый им пост; моральный, т.е. основанный на мировоззренческих и нравственных качествах личности; функциональный, основанный на профессиональной компетентности, разнообразных деловых качествах руководителя); - самооценка коллектива (касается целого ряда важных его характеристик и представляет собой некий общий итог успешности функционирования коллектива). **Непсихологические критерии (результативность коллектива):** -прибыльность (совокупность мер, характеризующих взаимосвязь между финансовыми ресурсами и характером их использования); - производительность труда; - качество продукции, услуг; -нововведения (творческий процесс приспособления продукта, процесса, структуры и т. д. к внешним и внутренним требованиям, изменениям). **Таким образом, руководитель считается эффективным, если возглавляемый им коллектив имеет высокие показатели по соответствующим психологическим и непсихологическим критериям групповой эффективности**

3.4. Аудит в социально-трудовой сфере

Аудиторские проверки необходимы государственным органом, судам, прокурорам и следователям для подтверждения достоверности интересующей их финансовой отчетности. Потребность в услугах аудитора возникла в связи со следующими обстоятельствами: 1) возможность необъективной информации со стороны администрации в случаях конфликта между ею и пользователями этой информации (собственниками, инвесторами, кредиторами); 2) зависимость последствий принятых решений (а они могут быть весьма значительны) от качества информации; 3) необходимость специальных знаний для проверки информации; 4) частое отсутствие у пользователей информации доступа для оценки ее качества.

Аудиторская деятельность (аудит) (от лат. слушатель, последователь, ученик) - это предпринимательская деятельность аудиторов (аудиторских фирм) по осуществлению независимых внесведомственных проверок бухгалтерской (финансовой) отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и других финансовых обязательств и требований экономических субъектов, а также оказанию иных аудиторских услуг: -постановка, восстановление и ведение бухгалтерского учета; -составление деклараций о доходах и бухгалтерской (финансовой) отчетности; -анализ финансово-хозяйственной деятельности; -оценка активов и пассивов экономического субъекта; -консультирование в вопросах финансового, налогового, банковского и иного хозяйственного законодательства; -обучение и

др. **Аудит** - независимая экспертиза финансовой отчетности предприятия на основе проверки соблюдения порядка ведения бухгалтерского учета, соответствия хозяйственных и финансовых операций законодательству Российской Федерации, полноты и точности отражения в финансовой отчетности деятельности предприятия. Экспертиза завершается составлением аудиторского заключения.

Цель аудита - решение конкретной задачи, которая определяется законодательством, системой нормативного регулирования аудиторской деятельности, договорными обязательствами аудитора и клиента.

Основной целью аудитора при проверке социально-трудовой сферы является аудит оплаты труда, то есть определение сильных сторон контроля, чтобы убедиться, что существенные ошибки отсутствуют.

Основная задача аудита оплаты труда - проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда, удержаниях из нее и правильности ведения бухгалтерского учета по оплате труда.

Задачи аудитора: 1. Проверять правильность оплаты труда, аудитор должен проверить: -наличие и соответствие законодательству первичных документов по учету рабочего времени, объема выполненных работ, услуг, выпущенной продукции; -соответствие показателей аналитического учета по счету 70 с записями в Главной книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату. 2. При проверке использования фонда оплаты труда, аудитор должен проверить: -соблюдение установленных штатным расписанием должностных окладов работников предприятия; -своевременность их индексации с учетом роста цен в условиях инфляции; -утверждено ли штатное расписание на Совете правления или собрания акционеров, учредителей; -правильность оплаты по сдельным нарядам рабочих, имелись ли случаи приписки невыполненных работ; -правильность выплаты премий работникам предприятия (на основании утвержденного Положения или произвольно волевым действиям руководителя).

Программа проведения аудиторской проверки: *основные законодательные и нормативные документы.* 1. Гражданский кодекс РФ, чч. 1,2. 2. Налоговый кодекс РФ, чч. 1,2.

3. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утв. Постановлением Госкомстата России №116 от 24 ноября 2000 г. по согласованию с Минэкономразвития России, Минтрудом России и Банком России). 4. Трудовой кодекс РФ. 5. Положение по бухгалтерскому учету «Дохода организации» ПБУ 9/99. 6. План счетов бухгалтерского учета и Инструкции по его применению (Приказ МФ РФ от 31 октября 2000 г. № 94н). 7. Альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утверждены **Аудит в трудовой сфере** может быть рассмотрен в трех основных аспектах:

1)организационно-технологическом, 2)социально-психологическом, 3) экономическом. Проведение аудиторской проверки в трудовой сфере предполагает организацию работы в несколько этапов. На первом, подготовительном, этапе определяются цель проверки, формы ее осуществления, подбирается персонал для ее проведения. На втором этапе проводится сбор информации. Третий этап аудиторской проверки заключается в систематизации, анализе, оценке информации, подготовке предложений по рационализации деятельности предприятия в трудовой сфере. Четвертый этап посвящен оценке эффективности аудита в трудовой сфере.

Аудит в трудовой сфере позволяет повысить прибыльность предприятия за счет выявления резервов организации внутрифирменных социально-трудовых отношений.

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1.	1.	Трудовые ресурсы и занятость населения.	12	-
2.	2.	Методы исчисления уровня и динамики производительности труда.	12	-
3.	3.	Расчет среднесписочной численности работников.	12	-
		ИТОГО	36	-

4.5. Контрольная работа

Цель: закрепление теоретических знаний и совершенствование практических навыков в исследовании конкретной проблемы.

Задачи контрольной работы:

- расширение и углубление теоретических знаний по отдельным вопросам экономики и социологии труда;
- развитие и закрепление навыков подбора, изучения и обобщения литературы по избранной теме;
- сбор, обработка и анализ практических материалов; овладение методами расчёта трудовых показателей и обоснование тех или иных мероприятий;
- формирование у студентов аналитического мышления;
- развитие умений делать аргументированные выводы и формулировать конкретные предложения по исследуемой проблеме.

Контрольная работа выполняется в виде пояснительной записки объемом 20-25 страниц, оформляется в строгом соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Структура работы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основные разделы работы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Выдача задания, прием контрольной работы проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

Оценка	Критерии оценки контрольной работы
зачтено	соответствие требованиям по структурному содержанию и объему работы; правильность выполнения задания, сопровождающегося рисунками, таблицами, диаграммами; правильность решения практических заданий, самостоятельность выполнения; оформление работы и списка использованных источников соответствует требованиям СТП 1.4-01-2005; грамотность, отсутствие стилистических ошибок; уверенное владение материалом при устной защите.
не зачтено	несоответствие требованиям по структурному содержанию и объему работы; неправильность выполнения задания, сопровождающегося рисунками, таблицами, диаграммами; наличие ошибок в выполнении практических заданий; отсутствие самостоятельности выполнения; оформление работы и списка использованных источников не соответствует требованиям СТП 1.4-01-2005; наличие стилистических ошибок; отсутствие владения материалом при устной защите.

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>Компетенции</i> <i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		Σ <i>комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебной работы</i>	<i>Оценка результ атов</i>
		<i>ОК</i>	<i>ОПК</i>				
		<i>3</i>	<i>6</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1. Труд и социально-трудовые отношения.	27	-	+	1	27	Лк, ПЗ, СР, кр	экзамен
2. Экономические и социальные основы трудовой деятельности.	27	+	-	1	27	Лк, ПЗ, СР, кр	экзамен
3. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.	27	+	-	1	27	Лк, ПЗ, СР, кр	экзамен
<i>всего часов</i>	81	54	27	2	40,5		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Вахрушева М.Ю. Экономика и социология труда: методические указания по выполнению практических заданий и контрольной работы. – Братск : Изд-во БрГУ, 2014.– 76 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия (Лк, ПЗ, кр, СР)</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / Под ред. В. М. Масловой. - М. : Юрайт, 2014. - 539 с.	Лк, ПЗ, кр, СР	15	1
2.	Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник/ Ж. Т. М. Тощенко : Юнити-Дана, 2015.- 424 с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864	Лк, ПЗ, кр, СР	1(ЭР)	1
3.	Экономика и социология труда : учебное пособие-практикум / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 222 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 205-207 - ISBN 978-5-4475-9910-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827	Лк, ПЗ, кр, СР	1(ЭР)	1
4.	Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688	Лк, ПЗ, кр, СР	1(ЭР)	1
2. Дополнительная литература				
5.	Маскаева А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 172 с.	Лк, ПЗ, кр, СР	15	1
6.	Вахрушева М.Ю. Экономика и социология труда: методические указания по выполнению практических заданий и контрольной работы. – Братск Изд-во БрГУ, 2014.– 76 с.	ПЗ, кр, СР	100	1
7.	Козина Е. С. Экономика и социология труда: методические указания Е.С. Козина / М.: Директ-Медиа, 2013. – 85с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470	Лк, ПЗ, кр, СР	1(ЭР)	1

8.	Социология миграционных процессов : учебное пособие / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева, А.С. Мошкин, Р.М. Коршунов. - 2-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 314 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9187-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428499	СР, кр	1(ЭР)	1
9.	Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528	СР, кр, ПЗ	1(ЭР)	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ
<http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»
<http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
<http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/> .

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающихся
Лекции	Написание конспекта лекций: кратко, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, практическом занятии.

Практические занятия	Развитие интеллектуальных умений, подготовка ответов к контрольным вопросам, работа с основной и дополнительной литературой, необходимой для освоения дисциплины, выполнение заданий, активное участие в интерактивной, активной, инновационной формах обучения, составление и оформление отчетов по практическим заданиям.
Контрольная работа	Работа с основной и дополнительной литературой, необходимой для выполнения контрольной работы, углубление и конкретизация необходимого в соответствии с темой материала из литературных источников и полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования в практической исследовательской работе. Развитие интеллектуальных умений изложения материала, представления с элементами визуализации (схемы, графики, рисунки, таблицы, формулы) и оформления в соответствии с требованиями ГОСТ.
Самостоятельная работа обучающихся	<i>Подготовка к практическим занятиям.</i> Проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в теме/разделе. Конспектирование прочитанных литературных источников. Проработка материалов по изучаемому вопросу, с использованием на рекомендуемых ресурсах информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Выполнение заданий преподавателя, необходимых для подготовки к участию в интерактивной, активной, инновационных формах обучения по изучаемой теме. <i>Подготовка к экзамену.</i> При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, использовать рекомендуемые ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Практическое занятие № 1. Трудовые ресурсы и занятость населения.

Цель работы: изучить и закрепить теоретические и практические знания в сфере трудовых ресурсов страны.

Задание:

1. В форме семинара повторить лекционный теоретический материал на тему трудовые ресурсы, занятость населения.
2. Рассмотреть все основные показатели, характеризующие трудовые ресурсы и население.
3. Решить совместно с преподавателем основные задачи, позволяющие закрепить теоретические знания.
4. Закрепить полученные знания при помощи решения задач.
5. Выполнить практическую работу.

Порядок выполнения:

Беседа по основной теме, решение задач с пояснениями. Выполнение и устная защита практической работы.

Форма отчетности:

Решения задач в тетради с указанием основных формул, пояснений и соответствующих графических материалов в виде диаграмм, схем.

Задания для самостоятельной работы:

1. Представить возможные изменения пенсионного возраста в РФ на основе материалов

средств массовой информации.

2. Рассчитать размер пенсии по старости в ценах, актуальных на 2017 год. При этом использовать разные методы расчёта – и действующие пенсионные формулы, и новую формулы, которую также учитывает пенсионный калькулятор ПФР.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После самостоятельной подготовки обучающиеся закрепляют теоретические знания в ходе работы над разработанными заданиями.

Задачи

Задание 1

Население области на 01.01.2013 г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2014 г. - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

Задание 2

Население области на 01.01.2013 г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2014 г. - 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда - 10‰.

Задание 3

Население области на 31.12.2000г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2000г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11‰.

Задание 4

Численность населения области на 31.12.2013 г. составила 800 тыс.чел. Количество умерших в области в течение 2013 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12‰. Определить численность населения области на 01.01.2014 г.

Задание 5

Население области в 2012 г. составило 6,5 млн.чел., из которых 2 млн.чел. проживали в сельской местности, а остальные – в городах. Коэффициент рождаемости в городах составлял 12‰, а в сельской местности – 15‰. В 2013 г. численность городского населения области увеличилась на 9%. Коэффициент рождаемости в сельской местности снизился на 2%, а в городских поселениях – на 8%.

Как изменился коэффициент рождаемости в целом по области в 2013 году по сравнению с 2012 г.?

Задание 6

Население республики в 2012 г. составляло 4 млн.чел., из которых 1,5 млн.чел. проживали в городах, а остальные - в сельской местности. Коэффициент смертности городского населения был равен 9‰, а коэффициент смертности сельского населения был на 30% больше.

По прогнозу в 2014 г. численность городского населения увеличится на 0,3 млн.чел., а численность сельского населения уменьшится на 0,5 млн.чел. При этом предполагается, что коэффициент смертности городского населения сократится по сравнению с 2012 г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%.

Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 2014 г. по сравнению с 2012 г.?

Задание 7

В 2012 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15‰, а в сельской местности - 20‰. При этом 38% населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 1999 г. доля городского населения области увеличится на 6%, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5%, а в городских поселениях - на 8%. Как изменится общий коэффициент рождаемости в области в 1999 г. по сравнению с 2012 г.?

Задание 8

Имеются следующие данные о возрастном составе женского населения республики в 2014 г.:

Интервал возраста, лет	Численность, млн. чел.	Доля в общей численности населения республики
0-5	5,78	0,040
5-10	5,24	0,036
10-14	5,06	0,035
15-19	4,64	0,032
20-24	5,36	0,037
25-29	6,41	0,044
30-34	6,17	0,042
35-39	5,49	0,038
40-44	2,93	0,02
45-49	5,74	0,039
50-54	4,47	0,03

55-59	5,27	0,036
>60	15,18	0,104

Определить общий коэффициент рождаемости в республике в 2014 г, если известно, что в данном году родилось 2,5 млн. чел.

Задание 9

Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

1. численность населения на начало года – 500 тыс.чел.;
2. среднегодовая численность населения – 530 тыс.чел.;
3. общий коэффициент рождаемости – 12‰;
4. общий коэффициент смертности – 9‰.

Задание 10

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

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

Задание 11

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

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

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

Задание 12

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

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

Задание 13

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

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

Задание 14

Численность и структура населения района выглядят следующим образом:

Интервалы возраста	Мужское население			Женское население		
	Общая численность тыс. чел.	Неработа- ющие инвалиды 1-й и 2-й гр., % к численности	Неработающие пенсионеры- льготники, % к численности	Общая численность, тыс. чел.	Неработа- ющие инвалиды 1-й и 2-й гр., % к численности	Нерабо- тающие пенсионеры- льготники, % к численности
0-15	124,0	0,5	-	117,0	0,5	-
16-39	212,0	1,5	-	211,0	2,0	-
40-54	98,0	2,0	3,0	115,0	4,0	2,5
55-59	31,0	3,0	4,0	40,0	4,0	3,0
60-65	20,0	4,0	4,0	15,0	5,0	3,5
>65	32,0	5,0	6,0	76,0	5,5	4,0

Определить численность трудовых ресурсов района, если известно, что фактически работают в народном хозяйстве 2% общей численности населения возраста 0-15 лет, 10% - мужского населения 60-65 лет, 5% - мужского населения старше

65 лет, 8% -женского населения 55-59 лет,6% - женского населения 60-65 лет и 1% - женского населения старше 65 лет.

Задание 15

Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, используя данные и результаты решения задания 14, если известно:

1. численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16-17 лет составляет в регионе 34000 чел;
2. численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 чел;
3. 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Задание 16

По данным службы занятости в регионе зарегистрировано 48000 безработных. Используя результаты решения задания 15 определить численность занятых в регионе и уровень безработицы.

Задание 17

Российский гражданин, имеющий на своем иждивении троих несовершеннолетних детей, был зарегистрирован на бирже труда в качестве безработного 01.04 текущего года.

Определить размер полагающегося ему пособия по безработице в июле и октябре текущего года, если известно:

- 1.заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 2000, 1620 и 1480 руб;
- 2.прожиточный минимум трудоспособного работника в III квартале составлял 1600 руб/мес., а в IV квартале – 1750 руб/мес.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие показатели используются при определении интенсивности и результатов естественного и механического движения населения?
2. Как рассчитываются:
 - общий коэффициент рождаемости (Кр),
 - общий коэффициент смертности (Ксм),
 - коэффициент естественного прироста (Кпр.ест),
 - коэффициент интенсивности миграции по прибытию (Кпрб),
 - коэффициент интенсивности миграции по выбытию (Квб),
 - коэффициент общей (валовой) миграции (Квм),
 - сальдо миграции (механического движения населения) (МС)?
3. Кто составляет Экономически активное население страны?
4. Определите категории лиц занятых и безработных?
5. Какие категории лиц, не включаются в состав трудовых ресурсов ,находящихся в рабочем возрасте:

Основная литература

1. Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / Под ред. В. М. Масловой. - М. : Юрайт, 2014. - 539 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник/ Ж. Т М. Тощенко : Юнити-Дана, 2015.- 424 с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864
3. Экономика и социология труда : учебное пособие-практикум / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 222 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 205-207 - ISBN 978-5-4475-9910-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>
4. Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688>

Дополнительная литература

5. Козина Е. С. Экономика и социология труда: методические указания Е.С. Козина / М.: Директ-Медиа, 2013. – 85с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470
6. Вахрушева М.Ю. Экономика и социология труда: методические указания по выполнению практических заданий и контрольной работы. – Братск Изд-во БрГУ, 2014.– 76 с.
7. Маскаева А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 172 с.
8. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. -

Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

Практическое занятие № 2 Методы исчисления уровня и динамики производительности труда

Цель работы: закрепить основные теоретические положения по трудовым ресурсам предприятия, приобрести навыки оценки эффективности использования данного вида ресурса предприятия.

Задание:

1. Повторить теоретический материал по предлагаемой теме.
2. Решить совместно с преподавателем основные задачи, позволяющие закрепить теоретические знания.
3. Закрепить полученные знания при помощи решения задач.
4. Научиться проводить качественный, количественный анализ трудовых ресурсов, применять различные способы вычисления показателей производительности труда.
5. Выполнить практическую работу.

Порядок выполнения:

Беседа по основной теме, решение задач с пояснениями. Выполнение и устная защита практической работы.

Форма отчетности:

Решения задач в тетради с указанием основных формул, пояснений и соответствующих правил.

Задания для самостоятельной работы:

1. Определить важнейшие индивидуальные характеристики персонала.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После самостоятельной подготовки обучающиеся закрепляют теоретические знания в ходе работы над разработанными заданиями.

Задача 1

Технологическая трудоемкость изделия – 1,5 чел.·ч/шт. Годовой фонд рабочего времени для одного работника – 1 750 ч. Рассчитайте полную трудоемкость, если численность работников, чел., по категориям следующая:

Основные рабочие	50
Вспомогательные рабочие	25
Руководители	15
Специалисты	8
Служащие	2

Задача 2

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

- а) при простой повременной системе оплаты труда;
- б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);
- в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);
- г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);
- д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Задача 3

На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 20 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 10 руб.

Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

Задача 4

На одном из участков цеха работает 10 рабочих, которые производят 11 000 деталей при норме 10 000 деталей в месяц. Применяется сдельно-премиальная система оплаты труда. Расценка за единицу продукции – 5 руб. За каждую произведенную сверх нормы деталь доплата составляет 0,5 руб.

В связи с необходимостью увеличить объем выпуска на предприятии требуется производить не менее 12 000 деталей. Увеличение выпуска можно достигнуть за счет интенсификации труда путем введения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. При этом применяется следующая шкала:

Выполнение плана, %	100,1 – 110	110,1 – 115	свыше 115
Повышающий коэффициент	1,1	1,3	1,7

Оправдано ли введение этой системы оплаты, если дополнительная прибыль от увеличения выпуска составляет 30 тыс.руб.?

Норма дет./ мес.	Производили дет./ мес.	Надо производить дет./ мес.
10000	11000	12000

Задача 5

Бригаде мельницы установлено производственное задание – обработка 250 т. зерна в смену при базовом выходе муки высшего сорта – 70 %. За превышение выхода муки в/с на 0,5% установлено превышение премии на 20 %. А за выполнение плана за месяц бригада получает 45 % премии от сдельного заработка. Сдельная расценка за 1т. зерна – 41 руб.

За данный месяц бригада выполнила план. Количество рабочих дней за месяц – 21. Выход муки составил 70,5 %. Рассчитать фонд заработной платы бригады за месяц.

Задача 6

Рассчитать заработную плату работника, если известно, что тарифная ставка за месяц составляет 400 руб. Отработано 20 дней, из них ночных и праздничных – 6 дней. Количество рабочих дней в месяце – 21 день. Работа в праздничные и ночные дни оплачивается в двойном размере. Предусмотрена премия за работу более 15 дней в месяц в размере 50 % от тарифной ставки.

Задача 7

Рассчитать заработную плату рабочего ремонтно-механического цеха при сдельно-премиальной организации оплаты. Премия за выполнение месячного задания составляет 70 % от заработной платы, доплата за вредные условия труда – 20 % от заработной платы. За данный месяц рабочий выполнил следующие виды работ:

№ п/п	Плановый размер партии	Фактический размер партии	Сдельная расценка
1	170 втулок	175 втулок	10
2	200 валов	210 валов	20
3	1000 шайб	1000 шайб	0,5
4	15 затворов	15 затворов	40

Задача 8

В секции магазина работает бригада из трех человек. План товарооборота в августе выполнен на 108 %. Количество рабочих дней в августе – 21. Определить начисленную заработную плату работников за три месяца, используя данные таблицы:

№ п/п	ФИО	Месячная ставка, руб.	Число отработанных дней (т)
1	Иванов	1200	21
2	Петров	1000	18
3	Сидоров	1000	20
	Итого	3200	59

Задача 9

Даны следующие показатели:

№ п/п	Показатели	Единицы измерения	Годы	
			2011	2012
1	Объем производства продукции	тыс.т.	24637	39835
2	Среднегодовая численность ППП	тыс.чел.	1580	1521
3	Объем производства продукции	млрд руб. (в сопоставимых ценах)	204,1	305,1

Определить:

- 1) производительность труда натуральным методом;
- 2) производительность труда стоимостным методом.

Контрольные вопросы для самопроверки

- 1) Дайте определение трудовых ресурсов предприятия.
- 2) Приведите состав работающих на предприятии.
- 3) Какими показателями количественно характеризуются трудовой потенциал предприятия?

- 4) Дайте определение заработной платы.
- 5) Что такое тарифная система оплаты труда?
- 6) Какие формы оплаты труда применяются на предприятии?
- 7) Что такое производительность труда?
- 8) Перечислите методы определения производительности труда.
- 9) Дайте определение трудоемкости и перечислите ее виды.
- 10) Назовите факторы роста производительности труда.

Основная литература

1. Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / Под ред. В. М. Масловой. - М. : Юрайт, 2014. - 539 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник/ Ж. Т. М. Тощенко : Юнити-Дана, 2015.- 424 с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864

Дополнительная литература

3. Козина Е. С. Экономика и социология труда: методические указания Е.С. Козина / М.: Директ-Медиа, 2013. – 85с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470
4. Вахрушева М.Ю. Экономика и социология труда: методические указания по выполнению практических заданий и контрольной работы. – Братск Изд-во БрГУ, 2014.– 76 с.
5. Маскаева А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 172 с.

Практическое занятие № 3. Расчет среднесписочной численности работников

Цель работы: получить практические навыки расчета среднесписочной численности работников

Задание:

- 1) Повторить теоретический материал по предлагаемой теме.
- 2) Решить совместно с преподавателем основные задачи, позволяющие закрепить теоретические знания.
- 3) Закрепить полученные знания при помощи решения задач.
- 4) Научиться проводить количественный расчет списочной, явочной, среднесписочной численности работников (основных, работающих по совместительству, неполное рабочее время, по договору гражданско-правового характера).
- 5) Выполнить практическую работу.

Порядок выполнения:

Беседа по основной теме, решение задач с пояснениями. Выполнение и устная защита практической работы.

Форма отчетности:

Решения задач в тетради с указанием основных формул, пояснений и соответствующих графических материалов в виде диаграмм, схем.

Задания для самостоятельной работы:

1. Сделать сравнительный анализ по расчету среднесписочной численности основных работников, работающих по совместительству, неполный рабочий день и по договору гражданско-правового характера.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

После самостоятельной подготовки обучающиеся закрепляют теоретические знания в ходе работы над разработанными заданиями.

Контрольные вопросы для самопроверки

- 1) Дайте определение списочной численности.

- 2) Приведите состав работающих на предприятии.
- 3) Какими показателями количественно характеризуются трудовой потенциал предприятия?
- 4) Дайте определение среднесписочной численности.

Основная литература

1. Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / Под ред. В. М. Масловой. - М. : Юрайт, 2014. - 539 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник/ Ж. Т М. Тощенко : Юнити-Дана, 2015.- 424 с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864

Дополнительная литература

3. Козина Е. С. Экономика и социология труда: методические указания Е.С. Козина / М.: Директ-Медиа, 2013. – 85с. Тоже [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=141470
4. Вахрушева М.Ю. Экономика и социология труда: методические указания по выполнению практических заданий и контрольной работы. – Братск Изд-во БрГУ, 2014.– 76 с.
5. Маскаева А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 172 с.

9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы

Контрольная работа – одна из форм самостоятельной учебно-исследовательской деятельности студентов, важный этап в их профессиональной подготовке. Контрольная работа по экономике и социологии труда посвящается исследованию одной из актуальных проблем данного курса.

Контрольная работа должна свидетельствовать о глубоком проникновении студента в существо исследуемых проблем, знании нормативных документов и основных работ (монографий, статей) отечественных и зарубежных авторов по избранной теме, содержать необходимые расчёты, выводы и предложения, быть грамотно написана и правильно оформлена.

Студенты выполняют контрольную работу по экономике и социологии труда главным образом по литературным источникам с использованием статистических сборников фактических данных, полученных на кафедре.

Порядок выполнения контрольной работы.

Контрольная работа представляет собой самостоятельно выполненное обучающимся логически завершенное исследование. При выполнении контрольной работы обучающийся должен:

- совершенствовать теоретические знания по дисциплине;
- продемонстрировать способность обобщать, систематизировать и анализировать информацию, необходимую для проведения исследования и решения поставленных задач;
- научиться выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, формулировать цели и определять задачи, способствующие решению возникших проблем;
- совершенствовать навыки работы с учебной, научной, справочной и правовой литературой, а именно показать умение ориентироваться в экономическом и налоговом законодательстве и применять его нормы в соответствии с выбранной темой исследования.

Вариант контрольной работы обучающимся выдает преподаватель. Помимо теоретической тематики в контрольной работе вторым разделом является практическая часть с решением задач.

Примерная тематика

ТЕМА 1. Производительность труда, проблемы ее измерения и повышения

Введение.

1. Производительность труда: сущность, значение и связанные с ней понятия.
2. Показатели и методы измерения производительности труда.
3. Уровень и динамика производительности труда в народном хозяйстве страны (региона).
4. Проблемы измерения производительности труда в условиях развития рыночной экономики.
5. Основные факторы и пути повышения производительности труда в условиях развития рыночной экономики.

Выводы и предложения.

ТЕМА 2. Интенсивность труда и методы ее измерения

Введение.

1. Социально-экономическая сущность интенсивности труда.
2. Факторы интенсивности труда.
3. Методы измерения интенсивности труда.
4. Пути обеспечения общественно нормальной интенсивности труда.
5. Влияние интенсивности на производительность труда.

Выводы и предложения.

ТЕМА 3. Измерение и управление производительностью труда в США

Введение.

1. Уровень и динамика производительности труда в США и других странах рыночной экономики.
2. Методы измерения и система показателей производительности.
3. Особенности измерения производительности в различных сферах деятельности.
4. Организация управления производительностью на предприятиях и в организациях США.

Выводы и предложения.

ТЕМА 4. Факторы роста производительности труда

Введение.

1. Понятие и классификация факторов производительности труда.
2. Характеристика важнейших факторов производительности труда.
3. Методы оценки и анализ влияния различных факторов на уровень и динамику производительности труда.
4. Основные факторы и пути повышения производительности труда в условиях развития рыночной экономики.

Выводы и предложения.

ТЕМА 5. Научно-технический прогресс (НТП) и его влияние на производительность труда

Введение.

1. Сущность и основные направления НТП на современном этапе.
2. Роль НТП в повышении производительности труда.
3. Анализ показателей НТР и производительности труда в промышленности и других отраслях народного хозяйства.
4. Методы оценки влияния НТП, технических мероприятий на производительность труда.
5. Задачи и пути ускорения НТР.

Выводы и предложения.

ТЕМА 6. Социально-экономические факторы роста производительности труда

Введение.

1. Сущность, классификация и характеристика социально-экономических факторов производительности труда.
2. Методы оценки влияния социально-экономических факторов на производительность труда.
3. Пути и методы более полного использования социально-экономических факторов производительности труда в условиях развития рыночной экономики.

Выводы и предложения.

ТЕМА 7. Качество рабочей силы и профессиональная подготовка кадров

Введение.

1. Понятие качества рабочей силы и характеристика её основных элементов.
2. Влияние научно-технической революции и развития рыночных отношений на качество рабочей силы.
3. Совершенствование системы общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров.
4. Зарубежный опыт подготовки кадров в странах развитой рыночной экономики.

Выводы и предложения.

ТЕМА 8. Резервы роста производительности труда

Введение.

1. Понятие и классификация резервов роста производительности труда.
2. Резервы снижения трудоемкости продукции.
3. Резервы использования рабочего времени.
4. Методы выявления резервов роста производительности труда.
5. Методы количественной оценки резервов роста производительности труда.

Выводы и предложения.

ТЕМА 9. Методы планирования и прогнозирования производительности труда

Введение.

1. Понятия, содержание и задачи планирования и прогнозирования производительности труда.

2. Методы планирования производительности труда.
3. Методы прогнозирования производительности труда.

Выводы и предложения.

ТЕМА 10. Доходы населения и механизм их регулирования

Введение.

1. Понятие, виды и источники формирования доходов населения.
2. Структура, динамика и дифференциация денежных доходов населения (Российской Федерации, Иркутской области).
3. Государственное регулирование доходов населения.

Выводы и предложения.

ТЕМА 11. Уровень и качество жизни населения

Введение.

1. Понятия и показатели уровня и качества жизни населения.
2. Анализ показателей уровня и качества жизни населения (Российской Федерации, Иркутской области).
3. Основные задачи и пути повышения уровня и качества жизни населения.

Выводы и предложения.

ТЕМА 12. Методы изучения затрат рабочего времени и практика их использования на предприятии (в подразделении)

Введение.

1. Затраты рабочего времени как показатель рациональности трудовых процессов. Структура затрат рабочего времени.
2. Хронометраж, его назначение, порядок проведения.
3. Фотографии рабочего дня (ФРД): их назначение, разновидности.
4. Особенности проведения фотохронометража.

Выводы и предложения.

ТЕМА 13. Организация работы по нормированию труда на предприятии

Введение.

1. Содержание и значение нормирования труда в современных условиях.
2. Принципы и функции норм труда.
3. Основные положения по нормированию труда.
4. Методы проектирования трудовых процессов как основа организации работ по нормированию труда на предприятии.

Выводы и предложения.

ТЕМА 14. Качество действующих норм на предприятии (в подразделении) и пути его повышения

Введение.

1. Нормы труда, их роль в управлении производством.
2. Общая характеристика норм труда и их классификация.
3. Методы (виды) обоснования норм.
4. Система показателей, характеризующих качество действующих норм на предприятии и направления его повышения.

Выводы и предложения.

ТЕМА 15. Организация и эффективность работы по пересмотру норм труда на предприятии

Введение.

1. Нормы труда, их роль в управлении производством.
2. Нормативные материалы по труду, их виды, области применения.
3. Организация работы по пересмотру норм труда на предприятии и пути повышения ее эффективности.

Выводы и предложения.

ТЕМА 16. Содержание кадровой политики организации и механизм ее формирования

Введение.

1. Сущность кадровой политики организации и направления ее реализации.
2. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики организации.
3. Методические основы формирования кадровой политики организации.
4. Место кадровой политики в разработке кадровых программ и технологий управления персоналом.

Выводы и предложения.

ТЕМА 17. Сущность трудового потенциала и методические подходы его оценки

Введение.

1. Понятие «трудовой потенциал». Уровни и структура трудового потенциала.
2. Количественные и качественные характеристики трудового потенциала.
3. Система показателей, применяемая для оценки состояния и использования трудового потенциала.
4. Возможности использования интегральной оценки трудового потенциала.

Выводы и предложения.

ТЕМА 18. Социальная политика организации

Введение.

1. Сущность социальной политики организации.
2. Понятия и виды мотивов и стимулов, их взаимосвязь и взаимодействие.
3. Система стимулирования работников как основа разработки социальной политики организации.

Выводы и предложения.

ТЕМА 19. Трудовое поведение и формирование отношения работников к труду, социологические методы их изучения и регулирования

Введение.

1. Сущность трудового поведения. Формирование отношения работников к труду.
2. Социальная регуляция поведения работника. Регуляция конфликтного поведения.
3. Социологические исследования и методы изучения и регулирования трудового поведения.

Выводы и предложения.

ТЕМА 20. Трудовая адаптация работников, социологические аспекты ее изучения и управления процессами трудовой адаптации

Введение.

1. Профессиональная ориентация: понятие, сущность, этапы, направления. Объекты и субъекты профессиональной ориентации.
2. Трудовая адаптация работника: понятие, функции, факторы и методы ускорения трудовой адаптации. Показатели степени адаптированности.
3. Социологические аспекты изучения и управления процессами трудовой адаптации.

Выводы и предложения.

ТЕМА 21. Содержание и задачи организации труда на предприятии

Введение.

1. Понятие и задачи организации труда на предприятии. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и управления.
2. Принципы и показатели эффективности организации труда.
3. Содержание и основные направления совершенствования организации труда.

Выводы и предложения.

ТЕМА 22. Разделение труда и его совершенствование на предприятии

Введение.

1. Сущность разделения труда на предприятии.
2. Понятие и основные виды разделения труда. Границы и принципы разделения труда.
3. Сущность функционального и профессионально-квалификационного разделения труда.
4. Направления совершенствования разделения труда на предприятии.

Выводы и предложения.

ТЕМА 23. Кооперация труда и ее совершенствование на предприятии

Введение.

1. Сущность кооперации труда на предприятии.
2. Понятие и основные виды кооперации труда.
3. Бригадные формы организации труда как вид кооперации. Типы бригад и условия их эффективного применения.

Выводы и предложения.

ТЕМА 24. Организация рабочего места и задачи ее совершенствования

Введение.

1. Понятие рабочего места и его элементы. Основные требования к организации рабочих мест.
2. Основные элементы организации рабочих мест. Оснащение и планировка рабочих мест как основа их организации.

3. Организация обслуживания рабочих мест и требования, предъявляемые к системе обслуживания рабочих мест.

4. Задачи совершенствования организации рабочих мест.

Выводы и предложения.

ТЕМА 25. Содержание и задачи аттестации рабочих мест

Введение

1. Сущность, содержание и задачи аттестации рабочих мест.
2. Характеристика показателей аттестации рабочих мест.
3. Направления совершенствования аттестации рабочих мест.

Выводы и предложения.

ТЕМА 26. Улучшение условий труда и его социально-экономическая эффективность

Введение

1. Производственная среда и ее воздействие на организм человека.
 2. Понятие условий труда. Их классификация и методы оценки.
 3. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические требования к организации труда.
 4. Взаимосвязь условий труда с качеством трудовой жизни.
- Выводы и предложения.

ТЕМА 27. Рационализация режима труда и отдыха как фактор повышения эффективности труда

Введение

1. Сущность и содержание режима труда и отдыха.
 2. Динамика работоспособности как основа разработки рационального режима труда и отдыха.
 3. Рационализация режима труда и отдыха как фактор повышения эффективности труда.
- Выводы и предложения.

ТЕМА 28. Организация труда руководителей и специалистов и оценка ее эффективности

Введение

1. Особенности организации труда руководителей и специалистов.
 2. Показатели оценки эффективности труда руководителей и специалистов.
 3. Направления совершенствования организации труда руководителей и специалистов.
- Выводы и предложения.

ТЕМА 29. Анализ и планирование трудовых показателей

Введение

1. Трудовые показатели и факторы, их определяющие.
 2. Анализ и оценка трудового потенциала организации.
 3. Анализ использования рабочего времени.
 4. Анализ производительности и качества труда.
 5. Анализ образования и использования средств фонда заработной платы и выплат социального характера.
 6. Планирование трудовых показателей.
- Выводы и предложения.

ТЕМА 30. Аудит в социально-трудовой сфере

Введение

1. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
 2. Объект и предмет аудита в социально-трудовой сфере.
 3. Организация аудита в социально-трудовой сфере.
 4. Оценка эффективности аудиторской проверки.
- Выводы и предложения.

Пояснительная записка к контрольной работе должна содержать следующие структурные элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основные разделы работы;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Выполнение контрольной работы должно начинаться с подбора и глубокого изучения литературных источников по теме работы.

Важнейшим требованием, предъявляемым к контрольной работе, является самостоятельный характер ее выполнения. Оформление пояснительной записки должно осуществляться в строгом

соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ» «Оформление пояснительной записки учебной работы» СМК СТП 1.4-01-2005. Требования к оформлению контрольной работы представлены в п.3. Пояснительная записка должна быть выполнена аккуратно, без исправлений. Объем Пояснительной записки должен составлять 20–25 страниц.

Пояснительная записка контрольной работы должна быть выполнена аккуратно, без исправлений. Законченная работа представляется преподавателю для проверки. В случае выявления при проверке ошибок и неточностей, обучающийся допускается к устной беседе с преподавателем только после их устранения.

Защита контрольная работы предусматривает вопросы по основным разделам работы с целью выявления уровня сформированных компетенций и самостоятельности выполнения.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

- Microsoft Windows Professional Russian
- Microsoft Office Russian
- Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security.
- ПО "Антиплагиат"
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
- Архиватор 7-Zip
- Adobe Reader
- Ай-Логос

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	3	4	5
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	№ 1-3
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QNAВР (13 шт.)	№№ 1-3
кр	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	Форма оценки
ОПК-6	владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	1. Труд и социально-трудовые отношения.	1.1 Объект и предмет экономики и социологии труда и её взаимосвязь с другими науками. 1.2 Цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда» 1.3 Труд как социально-экономическая категория. 1.4 Трудовой потенциал общества, организации, человека. 1.5 Социально-трудовые отношения и их регулирование 1.6 Качество трудовой жизни. 1.7 Формирование кадровой политики организации	вопросы к экзамену 1.1-1.7
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	2. Экономические и социальные основы трудовой деятельности	2.1 Экономическая сущность организации труда 2.2 Разделение и кооперация труда 2.3 Изучение затрат рабочего времени 2.4 Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности 2.5 Анализ и планирование трудовых показателей 2.6 Социальные основы трудовой деятельности 2.7 Социология организации 2.8. Социальная политика организации 2.9. Социологические исследования в организации	вопросы к экзамену 2.1-2.9
		3. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере	3.1 Оценка затрат на персонал 3.2. Оценка эффективности и производительности труда 3.3. Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления 3.4 Аудит в социально-трудовой сфере	вопросы к экзамену 3.1-3.4

2. Экзаменационные вопросы

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОПК-6	владеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	1.1 Объект и предмет экономики и социологии труда и её взаимосвязь с другими науками.	1. Труд и социально-трудовые отношения.
			1.2 Цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда»	
			1.3 Труд как социально-экономическая категория.	
			1.4 Трудовой потенциал общества, организации, человека.	
			1.5 Социально-трудовые отношения и их регулирование	
			1.6 Качество трудовой жизни.	
			1.7 Формирование кадровой политики организации	
2.	ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	2.1 Экономическая сущность организации труда	2. Экономические и социальные основы трудовой деятельности.
			2.2 Разделение и кооперация труда	
			2.3 Изучение затрат рабочего времени	
			2.4 Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности	
			2.5 Анализ и планирование трудовых показателей	
			2.6 Социальные основы трудовой деятельности	
			2.7 Социология организации	
			2.8. Социальная политика организации	
			2.9. Социологические исследования в организации	
3.	ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	3.1 Оценка затрат на персонал	3. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.
			3.2 Оценка эффективности и производительности труда	
			3.3 Оценка эффективности труда	
			руководителей и специалистов управления	

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия, категории и определения экономики и социологии труда; <p>(ОПК-6):</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы анализа показателей по труду (в том числе производительности труда); - основы проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике; <p>Уметь (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать показатели по труду (в том числе производительности труда); <p>(ОПК-6):</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять теоретические знания в области экономики и социологии труда для решения практических задач и проблемных ситуаций, связанных с организацией и управлением трудом; <p>Владеть (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки деятельности предприятия с позиции внутреннего состояния и внешнего окружения, ориентируясь на макро- и микроэкономические показатели; <p>(ОПК-6):</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по 	<p>отлично</p>	<p>Оценка «отлично» выставляется в случае, если студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – всестороннее систематическое знание основных теоретических положений экономики и социологии труда; – правильное выполнение практических заданий, направленных на использование глубоких теоретических знаний и овладение инструментария экономики и социологии труда; – владеет современными количественными и качественными методами оценки экономической эффективности.
	<p>хорошо</p>	<p>Оценка «хорошо» выставляется в случае, если студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – недостаточно полное знание основных теоретических положений экономики и социологии труда; – выполнение с несущественными ошибками практических заданий, направленных на использование глубоких теоретических знаний и овладение инструментария экономики и социологии труда; – не в полной мере владеет современными количественными и качественными методами оценки экономической эффективности.
	<p>удовлетворительно</p>	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – частичное знание основных теоретических положений экономики и социологии труда; – частичное выполнение практических заданий, направленных на использование глубоких теоретических знаний и овладение инструментария экономики и социологии труда; – частично владеет современными количественными и качественными методами оценки экономической эффективности.
	<p>неудовлетворительно</p>	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, если студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> – существенные пробелы в знании основных теоретических положений экономики и социологии труда; – принципиальные ошибки при выполнении практических заданий, направленных на использование глубоких теоретических знаний и овладение инструментария экономики и социологии труда; – не владеет современными количественными и качественными методами оценки экономической эффективности.

<p>улучшению показателей по труду (в том числе производительности труда); – методологией экономического исследования; - современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.</p>		
---	--	--

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Цель и задачи дисциплины Б1.Б.25 Экономика и социология труда представлены в разделе 1 настоящей рабочей программы. Место дисциплины в структуре образовательной программы представлено в разделе 2 настоящей рабочей программы. Распределение объема дисциплины по формам обучения с указанием видов учебных занятий представлено в разделе 3 настоящей рабочей программы. Содержание дисциплины указано в разделе 4 настоящей рабочей программы.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов по дисциплине находятся в свободном доступе в соответствии с разделом 6 настоящей рабочей программы.

При изучении дисциплины необходимо использовать литературу, указанную в разделе 7 настоящей рабочей программы, а также перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», представленных в разделе 8 настоящей рабочей программы.

Консультации для студентов по дисциплине проводятся в соответствии с графиком проведения консультаций, представленном на стенде кафедры, за которой закреплена указанная дисциплина.

К экзамену допускаются студенты, которые выполнили, оформили и защитили все практические работы. Методические указания по выполнению и оформлению представлены в разделе 9.1. настоящей рабочей программы.

Информационные технологии, используемые при освоении дисциплины, перечислены в разделе 10 настоящей рабочей программы.

Оценка знаний, умений, навыков осуществляется в процессе промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, которая осуществляется в виде экзамена. Для оценивания знаний, умений, навыков используются ФОС по дисциплине.

Экзамен проводится в письменной форме по билетам.

По итогам преподаватель оценивает уровень знаний, умений, навыков. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных по итогам изучения дисциплины, представлено в разделе 3 Приложения 1 настоящей рабочей программы. Основными оценочными средствами при проведении промежуточной аттестации являются вопросы к экзамену.

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

Экономика и социология труда

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является овладение обучающимися основами теоретических и практических знаний социально-экономических процессов и разработки рекомендаций по их управлению и регулированию, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов и интересов общества в целом.

Задачами изучения дисциплины являются:

- формирование теоретических знаний об основных понятиях и категориях экономики и социологии труда;
- освоение принципов и методов оптимизации трудовых процессов, оплаты труда, управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе.

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: 18 ч. лекции, 36 ч. практические работ, самостоятельная работа 27 ч.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

1. – Труд и социально-трудовые отношения.
2. – Экономические и социальные основы трудовой деятельности.
3. – Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-6 - владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения.

4. Вид промежуточной аттестации: экзамен

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.,
(разработчик)

Заведующий базовой кафедрой _____
(подпись) _____
(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129, для заочной (ускоренной) формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составили:

Харитонов П.В., доцент баз. каф. МиИТ, к.э.н. _____

Вахрушева М.Ю., доцент баз. каф. МиИТ, к.ф-м.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____