

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

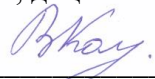
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков


«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.Б.20 Экономика и социология труда

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 72

зачет - 4

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
– лекции	18	18
– практические (семинарские)	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1

Программу составил:
канд. экон. наук, доцент, доцент



А.С. Данилова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024 гг.

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

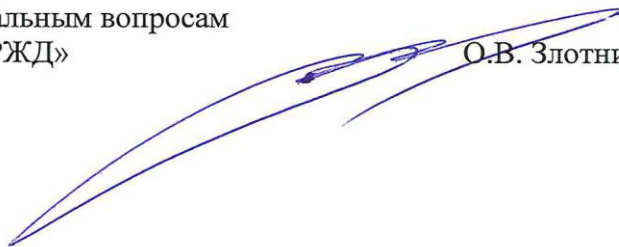
Заведующий библиотекой



Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога
Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам
Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических навыков их применения по разделам экономики и социологии труда на основе изучения актуальных проблем функционирования рынка труда и вопросов занятости населения, влияния трудовых процессов на развитие личности, взаимосвязи труда и качества жизни как степени удовлетворения потребностей человека.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучить социально-трудовые аспекты трудовой деятельности; теоретическую основу и законодательную базу социально-трудовых отношений; государственную систему управления трудовыми ресурсами; методы оценки, анализа и совершенствования деятельности персонала; показатели по труду, показатели производительности труда;
2	сформировать умения практического применения методов планирования и прогнозирования трудовых показателей организации, государственной и муниципальной службы и её структурных подразделений;
3	развить навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации, государственной и муниципальной службы и показателей по труду.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Необходимыми условиями для освоения дисциплины является изучение дисциплины:
1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.Б.07 Статистика
3	Б1.Б.14 Социально-экономическая география
4	Б1.Б.25 Экономическая теория
5	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
6	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
7	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
8	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации.
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
2	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
3	Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала
4	Б1.В.06 Стратегический менеджмент
5	Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства
6	Б1.В.09 Рынок труда
7	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
8	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
9	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
10	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
11	Б1.В.19 Оплата труда персонала
12	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
13	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
14	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
15	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления
16	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте
17	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
18	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
19	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
20	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.
3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда
Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда

Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда
Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично государственную систему управления трудовыми ресурсами
Уметь	фрагментарно выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению
Владеть	частично навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном государственную систему управления трудовыми ресурсами;
Уметь	в основном выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению
Владеть	в основном навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме государственную систему управления трудовыми ресурсами
Уметь	в полной мере выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению
Владеть	в полной мере навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично сущность и основные характеристики рынка труда
Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном сущность и основные характеристики рынка труда
Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме сущность и основные характеристики рынка труда
Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	фрагментарно проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	частично методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и

	социальной защиты населения и т.д.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	в основном проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	в основном методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	в полной мере проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Владеть	в полной мере методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда
2	сущность и основные характеристики рынка труда
3	государственную систему управления трудовыми ресурсами
4	теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
Уметь	
1	использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
2	проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
3	выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению
Владеть	
1	основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда
2	методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.
3	навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда				
1.1	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.2	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.3	Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.4	Труд как социально-экономическая категория /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7

1.5	Труд как социально-экономическая категория /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.6	Труд как социально-экономическая категория /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.7	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества/Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.8	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
1.9	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса					
2.1	Экономическое содержание труда /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.2	Экономическое содержание труда /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.3	Экономическое содержание труда /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.4	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.5	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.6	Организация труда, ее нормирование и проектирование /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.7	Трудовые показатели: анализ и планирование /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.8	Трудовые показатели: анализ и планирование /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.9	Трудовые показатели: анализ и планирование /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.10	Организация оплаты труда /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.11	Организация оплаты труда /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.12	Организация оплаты труда /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.13	Социология трудовой организации и профессии /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.14	Социология трудовой организации и профессии/Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.15	Социология трудовой организации и профессии /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.16	Социологические исследования трудовой деятельности /Лек/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7
2.17	Социологические исследования трудовой деятельности /Пр/	4	2	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1

					- 6.1.2.7
2.18	Социологические исследования трудовой деятельности /Ср/	4	4	ОК-3,ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2, 6.1.2.1 - 6.1.2.7

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znaniyum.com/catalog/product/773649	М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.1.2	Ж. Т. Тощенко	Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда».- http://new.znaniyum.com/catalog/product/882807	М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	А. И. Рофе	Экономика труда [Текст] : учеб. для ВУЗов.-	М. : КНОРУС, 2011	30
6.1.2.2	ред. А. Я. Кибанов	Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для ВУЗов.	М. : ИНФРА-М, 2010	25
6.1.2.3	Ю. М. Остапенко	Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие.- http://new.znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=484520	М. : ИНФРА-М, 2015	100 % online
6.1.2.4	Б. М. Генкин	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znaniyum.com/bookread.php?book=469892#none	М. : ИНФРА-М, 2014	100 % online
6.1.2.5	А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова	Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://new/znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=376919	М. : ИНФРА-М, 2013	100 % online
6.1.2.6	В. А. Складаревская	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- http://new/znaniyum.com/catalog.php?bookinfo=512042	М. : Дашков и К°, 2015	100 % online
6.1.2.7	ред.: Н. М. Шеремет, Л. В. Шкурина	Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- http://umczdt.ru/read/ekonomika-truda/?page=442	М. : УМЦ ЖДТ, 2015	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1		Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.		
6.2.2		Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.3		Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znaniium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.4		Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.5		Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.6		ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.7		Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.		
6.2.8		Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.mii.ru/ . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.		
6.2.9		Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.		
6.2.10		Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.		
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1		Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).		
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1		Не используется		
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1		Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.		
6.3.3.2		Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.		
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1		Не используется		
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ				
7.1		Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И		
7.2		Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).		
7.3		Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС.		

	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий 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, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • экономическое и социальное содержания категории труд; • трудовые показатели; • исследование трудовой деятельности: социологический аспект.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <p>работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);</p> <ul style="list-style-type: none"> - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС)</p>	

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.Б.20 Экономика и социология труда**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.Б.20 Экономика и социология труда разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.Б.20 Экономика и социология труда прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

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

Дисциплина Б1.Б.20 «Экономика и социология труда» участвует в формировании компетенции:

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

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

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14 при освоении образовательной программы (очная форма обучения)

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.25 Экономическая теория	1,2	1,2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2	2
		Б1.Б.07 Статистика	3,4	3,4
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	5,6
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	6
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	6
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	7
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	8
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	8
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	8
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	8
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского стра-	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	2
		Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	3
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	4
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5	

Код компетенции	Наименование Компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
	хования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)			
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу	Б1.Б.06 Математика	1,2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	5	4
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	5	4
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	5,6	4,5
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	6
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	7,8
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	8
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	4,5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5		

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)	
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятель-	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и	Минимальный уровень	Знать	частично теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;
				Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОПК-4	<p>владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>социологии труда</p> <p>Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса</p> <p>Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда</p> <p>Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса</p>	Базовый уровень	Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;	
				Знать	в основном теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;	
				Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;	
				Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;	
			Высокий уровень	Знать	в полном объеме теоретические основы современной теории и методологии экономики и социологии труда;	
				Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;	
				Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;	
			Минимальный уровень	Знать	Знать	частично государственную систему управления трудовыми ресурсами;
					Уметь	фрагментарно выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.
					Владеть	частично навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
Базовый уровень	Знать	в основном государственную систему управления трудовыми ресурсами;				
	Уметь	в основном выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.				
	Владеть	в основном навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.				
Высокий уровень	Знать	в полном объеме государственную систему управления трудовыми ресурсами;				
	Уметь	в полной мере выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудового потенциала, формулировать предложения (рекомендации) по их возможному решению.				

				Владеть	в полной мере навыками работы с внешними организациями, составляющими основу регламентирования и развития трудового потенциала страны и отдельной организации в частности.
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	Минимальный уровень	Знать	частично сущность и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	фрагментарно использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	частично основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
			Базовый уровень	Знать	в основном сущность и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	в основном использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в основном основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
			Высокий уровень	Знать	в полном объеме сущность и основные характеристики рынка труда;
				Уметь	в полной мере использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
				Владеть	в полной мере основными методами экономического и социологического анализа, используемыми в экономике и социологии труда;
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	Минимальный уровень	Знать	частично теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Уметь	фрагментарно проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Владеть	частично методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
			Базовый уровень	Знать	в основном теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Уметь	в основном проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);

				Вла- деть	в основном методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;
			Высо- кий уровень	Знать	в полном объеме теоретическую основу экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Уметь	в полной мере проводить анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
				Вла- деть	в полной мере методами планирования и прогнозирования трудовых показателей организации и её структурных подразделений, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике в будущей профессиональной деятельности: службах управления персоналом, службах занятости и социальной защиты населения и т.д.;

**Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины
(очная форма обучения)**

	Се- мestr, неделя	Название оценоч- ного мероприятия	Объект контроля (компетенция, знание понятий, раздел дисциплины и т.д.)		Наименование оце- ночного средства, форма проведения (Устно, письменно)
1	4, 1-6	Текущий кон- троль	Раздел 1 Методологические основы современной эконо- мики и социологии труда	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Собеседование (устно), конспект лекций (письмен- но), практические задания (письмен- но)
2	4, 7-18	Текущий кон- троль	Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Собеседование (устно), конспект лекций (письмен- но), практические задания (письмен- но)
3	4, 18	Промежуточная аттестация (зачёт)	Раздел 1-2	ОК-3, ОПК-4, ОПК-6, ПК-14	Перечень вопро- сов к зачёту

**2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций
на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся.	Комплекты контрольных заданий по темам дисциплины (не менее двух вариантов)
3	Устный опрос (собеседование)	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся.	Вопросы для подготовки
4	Конспект лекции	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Темы конспектов по теме
Промежуточный контроль успеваемости			
8	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся.	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к зачету по разделам

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 4-ого семестра для очной формы, на 2-м курсе – для заочной формы обучения), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице:

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал	Высокий

	отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы.	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов.	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для очной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы.
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень.
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

Шкала оценивания	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы или допущены незначительные ошибки (не искажающие общий результат экономических расчетов). Ответил на поставленные вопросы полностью или с частичными неточностями. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответ-

	ствии с предъявляемыми требованиями.
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на поставленные вопросы и при выполнении заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений, допустил грубые ошибки в расчетах при решении задач. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов или ответов, демонстрирующих, что студент не ориентируется в материале.

Критерии и шкала оценивания конспекта лекций

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры.
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично.
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют.
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше.

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач.
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий. Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание; отказ в ответе на поставленный вопрос.

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

3.1. Типовые задания для практической работы

1 Пример типовых задач.

Задача 1

Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.; прибыло из других областей – 43 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 78 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов; коэффициенты естественного прироста, механического прироста, общего прироста трудовых ресурсов.

Задача 2

Имеются следующие данные:

На начало года, тыс. чел.:

численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.....900

численность работающих лиц за пределами трудоспособного возраста.....28

В течение года:

вступило в трудоспособный возраст трудоспособного населения.....30

вовлечено для работы в отраслях экономики население пенсионного возраста.....10

прибыло из других отраслей трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.....25

выбыло из состава трудовых ресурсов (в связи с переходом в пенсионный возраст, по инвалидности и т.д.).....18

выбыло из состава трудовых ресурсов подростков.....4

выбыло трудоспособного населения в трудоспособном возрасте в другие области.....1

3

Определите:

- 1) численность трудовых ресурсов на начало года;
- 2) численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте на конец года;
- 3) численность работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста на конец года;
- 4) численность трудовых ресурсов на конец года;
- 5) среднегодовую численность трудовых ресурсов;
- 6) коэффициент естественного прироста;
- 7) коэффициент механического прироста;
- 8) коэффициент общего прироста трудовых ресурсов.

2 Пример ситуационных задач

Кейс «Социальная политика ОАО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ»

Изучите материал о социальной поддержке в ОАО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ». Сделайте вывод об эффективности, достоинствах и недостатках таких мероприятий в реализации социально направленной деятельности.

В положении о социальной поддержке сотрудников ОАО «ТЕЛЕКОМСВЯЗЬ» закреплены следующие бонусы:

1) *добровольное медицинское страхование*. Полис добровольного медицинского страхования (ДМС) выдается через полгода работы в виде пластиковой карты, на счете которой лежит определенная сумма денег. На эти деньги сотрудники могут бесплатно получать медицинскую помощь в различных медицинских центрах и больницах города;

2) *оплата расходов на мобильную связь*. Для сотрудников компании существует льготный тариф «Корпоративный»;

3) *корпоративный спорт*. Работники предприятий участвуют в различных соревнованиях, поддерживая спортивные традиции организации. Еженедельно компания арендует помещения для занятий спортом (футбол, волейбол, баскетбол) и проводит ежемесячные турниры между сотрудниками;

4) *льготное кредитование в банках-партнерах*. АКБ Абсолют Банк разработал специальную программу корпоративного кредитования сотрудников. Данная программа включает в себя ипотечный кредит и корпоративные кредитные карты. Кредитование производится на особых условиях и в максимально сжатые сроки. Банк предлагает сотрудникам компании на льготных условиях следующие кредитные продукты: персональный кредит, кредитные карты, кредит на покупку автомобиля и ипотечный кредит.

5) *льготное страхование*. Компания «АльфаСтрахование» разработала страховые продукты для сотрудников компании и их родственников на льготных условиях: КАСКО, страхование путешественников, имущества и от несчастных случаев.

6) *вознаграждение*. В организации разработаны программы для каждой категории сотрудников:

для оперативных менеджеров. Каждый менеджер имеет план, который он должен выполнить. Раз в месяц подводятся итоги. Менеджер, занявший три раза первое место, получает денежное вознаграждение или машину;

для сотрудников торговых точек по итогам работы, выполнения плана и соблюдения трудовой дисциплины, компания дарит бытовую технику;

для менеджеров по финансовым услугам. Банки-партнеры по результатам деятельности сотрудника предоставляют подарки лучшим менеджерам, туристические путевки и др.

7) *подарки*:

- на десятилетний юбилей компании руководством было решено подарить пять автомобилей лучшим сотрудникам;

- шестерых лучших сотрудников наградили ноутбуками и сертификатами на туристические поездки;

- подарки на Новый год сотрудникам, билеты на новогодние представления для детей сотрудников;

8) *корпоративные мероприятия*. Ежегодное празднование Дня рождения компании, участие в спортивных соревнованиях и различных конкурсах помогает сохранять дружную и сплоченную команду;

9) *региональные конференции*. Во всех регионах проходят конференции, на которых обсуждаются рабочие проблемы, что дает возможность наиболее увидеть, что происходит в компании. Конференции проводят и специалисты какого-либо одного профиля: например, коммерческие отделы филиалов и центрального офиса, все отделы кадров, административные отделы и др. вместе решают рабочие вопросы;

10) *город мастеров*. В компании у сотрудников есть возможность бесплатно получить консультации профессиональных психологов и бизнес-коучей, можно обратиться за помощью и советом и по профессиональным вопросам, и по взаимоотношениям в коллективе,

можно прийти с семейными сложностями или личностными затруднениями любого плана. Полная конфиденциальность и вопроса и самого факта обращения гарантируется;

11) *самообучающаяся организация*. Любой сотрудник компании может предложить свои идеи на корпоративном портале и работать над их воплощением в проектной группе, что дает возможность при успешной реализации проекта продвигаться по карьерной лестнице и получить солидную денежную премию.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

Образец типовых тестовых заданий

1. Экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда – это:
 - а) предмет изучения социологии труда;
 - б) предмет изучения экономики труда;
 - в) предмет изучения экономики и социологии труда.
2. Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:
 - а) предмет изучения социологии труда;
 - б) предмет изучения экономики труда;
 - в) предмет изучения экономики и социологии труда.
3. Социальные отношения и социальные процессы в сфере труда – это:
 - а) предмет изучения экономики и социологии труда;
 - б) предмет изучения экономики труда;
 - в) предмет изучения социологии труда.
4. Изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования – это:
 - а) предмет изучения социологии труда;
 - б) предмет изучения экономики труда;
 - в) предмет изучения экономики и социологии труда.
5. Объектом изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является:
 - а) социальные процессы;
 - б) рынок труда;
 - в) труд.
6. Теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда является:
 - а) история;
 - б) экономика;
 - в) экономическая теория.
7. Наиболее объективный научный метод познания развития общественного труда:
 - а) статистический;
 - б) диалектический;
 - в) экономический.
8. Марксистская теория выделяет факторы производства:
 - а) общественный;
 - б) материально-вещественный;
 - в) личный.

9. Марксистская теория выделяет факторы производства:
 - а) личный;
 - б) материально-вещественный;
 - в) общественный.
10. Экономикс считает факторами производства:
 - а) материальные ресурсы;
 - б) человеческие ресурсы;
 - в) общественные ресурсы.
11. Слова «труд создал человека» принадлежат:
 - а) Марксу;
 - б) Ф. Энгельсу;
 - в) Д. Рикардо.
12. Книга «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» принадлежит:
 - а) Марксу;
 - б) Д. Рикардо
 - в) Ф. Энгельсу.
13. Представителями школы научного управления (классической школы) являются:
 - а) А. Файоль;
 - б) Д. Рикардо
 - в) Ф. Энгельс;
 - г) Ф. Тейлор.
14. Представителями поведенческой школы (школы человеческих отношений) являются:
 - а) А. Файоль;
 - б) Д. Рикардо;
 - в) А. Маслоу.
15. Представителями поведенческой школы (школы человеческих отношений) являются:
 - а) Д. Рикардо;
 - б) Ф. Энгельс;
 - в) А. Маслоу.
16. Представителями системного подхода являются:
 - а) А. Файоль;
 - б) И. Ансоф;
 - в) П. Лоренс;
 - г) Ф. Тейлор.
17. Представителями системного подхода являются:
 - а) А. Файоль;
 - б) И. Ансоф;
 - в) Ф. Тейлор;
 - г) П. Лоренс.
18. В работах каких авторов уделялось большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе:
 - а) А. Файоль;
 - б) А. Смит;
 - в) П. Лоренс;
 - г) Д. Рикардо.
19. Дж. Миль рассматривал человека как:
 - а) индивида;
 - б) рабочую силу;
 - в) трудовой потенциал.
20. Дж. Миль рассматривал человека как:
 - а) трудовой потенциал;
 - б) рабочую силу;
 - в) индивида.
21. Авторы, в результате исследований которых сформировалась модель «экономическо-

- го человека»:
- а) А. Файоль;
 - б) А. Смит;
 - в) Д. Рикардо;
 - г) П. Лоренс.
22. Авторы, в результате исследований которых сформировалась модель «экономического человека»:
- а) А. Файоль;
 - б) П. Лоренс;
 - в) Д. Рикардо;
 - г) А. Смит.
23. «Экономический человек» по теории А. Смита и Д. Рикардо характеризовался следующими чертами:
- а) компетентность экономического субъекта в собственной деятельности;
 - б) определение экономического поведения каждого человека его личным интересом;
 - в) определение экономического поведения каждого человека общественными интересами.
24. «Экономический человек» по теории А. Смита и Д. Рикардо характеризовался следующими чертами:
- а) определение экономического поведения каждого человека его личным интересом;
 - б) определение экономического поведения каждого человека общественными интересами;
 - в) компетентность экономического субъекта в собственной деятельности.
25. «Человек – индивид, стремящийся к получению богатства и способный эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства»:
- а) А. Файоль;
 - б) А. Смит;
 - в) Дж. Миль
26. «Человек – индивид, стремящийся к получению богатства и способный эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства»:
- а) Дж. Миль;
 - б) А. Смит;
 - в) А. Файоль.

3.3 Перечень вопросов при собеседовании (устном опросе)

Примерный перечень вопросов

1. Назовите объект и предмет экономики и социологии труда.
2. Перечислите задачи дисциплины.
3. Объясните взаимосвязь экономики и социологии труда с другими дисциплинами.
4. Охарактеризуйте этапы развития западной экономической социологии.
5. Охарактеризуйте национальные социологические школы.
6. Дайте определение категории «труд».
7. Охарактеризуйте трудовые концепции.
8. Классифицируйте виды труда.
9. Элементы процесса труда?
10. Каковы особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала?
11. Дайте определение категории «трудовой потенциал».
12. Охарактеризуйте количественные и качественные характеристики.

13. Охарактеризуйте, границы, состав и источники пополнения трудовых ресурсов страны.
14. В чем заключается необходимость непрерывного образования?
15. Дайте определение категории «занятость населения».
16. Чем отличается экономически активное население от экономически неактивного?
17. Какие показатели и методы измерения состояния безработицы существуют.
18. Опишите механизм действия рынка труда.
19. Значение, сущность и содержание организации труда.
20. Значение нормирования в системе организации труда.
21. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда?
22. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах.
23. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда?
24. Сущность производительности труда.
25. В чем заключается повышение производительности и эффективности труда?
26. Какие показатели измерения производительности труда существуют?
27. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда.
28. Каковы факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа?

3.4. Темы конспектов лекций

Раздел 1 Методологические основы современной экономики и социологии труда

- 1 Теоретические основы дисциплины «Экономика и социология труда» /Лек/
- 2 Труд как социально-экономическая категория /Лек/
- 3 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества/Лек/

Раздел 2 Экономические и социальные составляющие трудового процесса

- 4 Экономическое содержание труда /Лек/
- 5 Организация труда, ее нормирование и проектирование /Лек/
- 6 Трудовые показатели: анализ и планирование /Лек/
- 7 Организация оплаты труда /Лек/
- 8 Социология трудовой организации и профессии /Лек/
- 9 Социологические исследования трудовой деятельности /Лек/

Рекомендуемая литература

1 Учебная литература			
1.	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
2.	Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/catalog/product/773649	М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017
3.	Ж. Т. Тощенко	Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда.- http://znanium.com/catalog/product/882807	М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015
4.	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания
5.	А. И. Рофе	Экономика труда [Текст] : учеб. для ВУЗов.-	М. : КНОРУС, 2011
6.	ред. А. Я. Кибанов	Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для ВУЗов.-	М. : ИНФРА-М, 2010
		Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- http://znanium.com/bookread.php?book=69864	М. : ИНФРА-М, 2010
7.	Ю. М. Оста-	Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие.-	М. : ИНФРА-

	пенко	http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=484520	М, 2015
8.	Б. М. Генкин	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник.- http://znanium.com/bookread.php?book=469892#none	М. : ИНФРА-М, 2014
9.	А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова	Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376919	М. : ИНФРА-М, 2013
10.	В. А. Скляревская	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512042	М. : Дашков и К°, 2015
11.	ред.: Н. М. Шеремет, Л. В. Шкурина	Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- http://umczdt.ru/read/ekonomika-truda/?page=442	М. : УМЦ ЖДТ, 2015

2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»			
1.	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://irbis.krsk.irkups.ru/ (после авторизации).		
2.	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: http://umczdt.ru/books/ (после авторизации).		
3.	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа : http://znanium.com (после авторизации).		
4.	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа : http://e.lanbook.com (после авторизации).		
5.	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа : http://biblioclub.ru (после авторизации).		
6.	Научно-техническая библиотека МИИТа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://library.miit.ru/umc/umc/login (после авторизации).		
7.	Российские железные дороги [Электронный ресурс] : [Офиц. сайт]. – М. : РЖД. - Режим доступа : http://www.rzd.ru/ .		
8.	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) [Электронный ресурс]. – Красноярск. – Режим доступа : http://denti.krw.rzd (из локальной сети).		

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Экономика и социология труда».
2. Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда.
3. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции.
4. Трудовой потенциал общества: его структура, количественные и качественные характеристики.
5. Основные категории уровня и качества жизни населения.
6. Нормирование труда: сущность, обоснование норм труда.
7. Виды социальных пособий и их назначение.
8. Нормативно-правовое регулирование пособий и компенсаций в системе социального обеспечения.
9. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов.
10. Основные составляющие рынка труда, его инфраструктура.
11. Понятие, границы, состав и источники пополнения трудовых ресурсов страны.
12. Занятость населения: виды, структура.
13. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости.
14. Государственная политика в области занятости, ее цель, важнейшие направления
15. и методы. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации".
16. Безработица в России: масштабы, виды и формы.
17. Сущность и содержание системы социальной защиты.
18. Сущность, формы и основные направления социального страхования.
19. Экономическая природа пенсионного обеспечения граждан.
20. Структура, функции и права государственной службы занятости.
21. Роль профсоюзов на рынке труда.
22. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда.

23. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
24. Сущность, сфера и методы нормативно-правовой регламентации социально-трудовых отношений.
25. Производительность труда: сущность, значение.
26. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования.
27. Понятие «резервы роста производительности труда».
Определение социальных резервов роста производительности труда.
28. Показатели трудоемкости продукции и ее измерение.
29. Определение прироста производительности труда по факторам за счет сокращения численности персонала.
30. Понятие о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация.
31. Определение резервов экономии труда и рабочей силы.
32. Группы организационных и социальных резервов.
33. Прожиточный минимум, нормативные потребительские бюджеты и их роль в социальной политике.
34. Виды и структура доходов.
35. Классификация затрат рабочего времени.
36. Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.
37. Нормы труда: понятие, функции, виды.
38. Методы исследования затрат рабочего времени: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.
39. Организация оплаты труда на предприятии: существующие формы оплаты труда, характеристика систем оплаты труда, планирование фонда оплаты труда.
40. Основные принципы заключения коллективного трудового договора
41. Основные принципы и системы организации учета труда на предприятии: понятие, виды, задачи оплаты труда на предприятии.
42. Экономико-правовые аспекты организации оплаты труда.

3.6 Перечень типовых комплексных практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задание 2

В базовом году среднесписочная численность работников на предприятии составляла 710 человек. В этом году общее количество уволенных с работы на предприятии равно 30 чел., в том числе по собственному желанию – 10 чел. На работу приняли 15 чел.

Рассчитать коэффициенты движения кадров на предприятии.

Задание 3

На предприятии за год принято 57 человек, уволено 33 человека, в т. ч. по собственному желанию 27 человек, за нарушение трудовой дисциплины – 3 человека. Среднесписочная численность работников за год 975 человек, а списочная их численность на начало года 937 человек. Определить:

- 1) Коэффициенты оборотов по приему и выбытию.
- 2) Коэффициент текучести кадров.
- 3) Число работников на конец года.

Задание 4

В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы – 2 смены по 6 часов. Каждый рабочий работает 225 дней в году.

Определить плановую численность рабочих.

Задание 5

В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%.

Определить плановую численность дежурных слесарей.

Задание 6

Физический объем продукции увеличился на 15 %, а затраты рабочего времени на 5 %. Чему равен индекс производительности труда.

Задание 7

В предыдущем году было произведено продукции на сумму 215 млн. руб. В следующем году ее выпуск планируется увеличить на 5%. Численность работающих в предыдущем году составила 250 человек, в плановом году ее предусмотрено сократить на 30 чел.

Определить, какое повышение производительности труда запланировано на предприятии.

Задание 8

Предприятие с сезонным характером начало работать в апреле и закончило в августе. Среднесписочная численность работников составила в апреле 120 человек, в мае - 130 человек, в июне — августе — 150 человек.

Определите среднесписочную численность работников за год.

Задание 9

Цены на предметы длительного пользования (x) в отчетном периоде увеличилась на 57% по сравнению с базисным, а расходы на приобретение предметов длительного пользования (y) – на 50%.

Чему равен коэффициент эластичности потребления предметов длительного пользования в зависимости от цен на эти товары?

Задание 10

Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в Красноярском крае в январе 2012 года 9729,32 руб., в декабре 2012 года – 10477,71 руб. Рассчитать индекс потребительских цен.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия
--------------	---

оценочного средства	и процедуры оценивания результатов обучения							
Контрольная работа (КР)	<p>Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР</p>							
Тестирование	<p>Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов тестовых заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.</p> <p>Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий</p>							
Собеседование	<p>Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии- собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, формул, умение пользоваться категориальным аппаратом и формулами, продемонстрировать навыки владения методами и средствами решения практических задач по теме.</p>							
Конспект лекции	<p>Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку</p>							
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" data-bbox="432 1496 1500 1805"> <thead> <tr> <th data-bbox="432 1496 967 1599">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th data-bbox="967 1496 1500 1599">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="432 1599 967 1702">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td data-bbox="967 1599 1500 1702">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="432 1702 967 1805">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td data-bbox="967 1702 1500 1805">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале семестра через электронную информацион-</p>		Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка							
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»							
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»							

	но-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).
--	--

Составитель: Данилова А.С.