

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 06.10.2025 10:42:10
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»
Декан факультета экономики
и управления АПК
Шевченко М.Н. _____
« 25 » апреля _____ 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
учебной дисциплины «Экономика труда»
для направления подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций

Год начала подготовки – 2025

Квалификация выпускника – бакалавр

Рабочая программа составлена с учетом требований:

1. порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 (с изменениями и дополнениями);
2. федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 954 (с изменениями и дополнениями).

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

канд.экон.наук, доцент кафедры экономики
предприятия, управления трудовыми
ресурсами в АПК и права

_____ **Л.Е. Фисенко**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 8 от 14 апреля 2025 г.).

Заведующий кафедрой

_____ **М.Н. Шевченко**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 9 от 24 апреля 2025 г.).

Председатель методической комиссии

_____ **А.В. Худолей**

**Руководитель основной профессиональной
образовательной программы**

_____ **М.Н. Шевченко**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Экономика труда раскрывает проблемы, связанные с воспроизводством рабочей силы, ее взаимодействием с предметами и средствами труда. Данная дисциплина показывает, что воспроизводство любого товара включает последовательно четыре известные фазы: производство, обмен, распределение и потребление.

Предметом дисциплины является изучение социально-трудовых отношений в вопросах трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом.

Целью изучения дисциплины - формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, изучения основ рынка труда, его регулирования государством, повышения эффективности трудовой деятельности, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях и в обществе.

Основные задачи изучения дисциплины:

–иметь четкое представление о сути, роли и особенностях современного труда в жизни каждого отдельного человека и общества в целом, формирования и использования трудовых ресурсов в экономике;

–изучить основы рынка труда, его регулирования государством и роли профсоюзов на рынке труда, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений и роли МОТ;

–овладеть опытом применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности, включая проектирование систем заработной платы, планирования численности работников, проблемы трудового вознаграждения, разбираться в проблемах организации трудовой деятельности, нормирования труда, оптимизации трудовых и социальных процессов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.26) основной профессиональной образовательной программы.

Основывается на базе дисциплины «Экономика предприятия».

Дисциплина читается в 5 и 4 семестрах, поэтому позволит сформировать профессионально-личностные качества у обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, необходимые для решения задач профессиональной деятельности

Предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Выполнение и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01).

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	ОПК - 2.2 Способен проводить анализ и обработку информации, необходимой для решения поставленных экономических задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание экономики труда, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике, особенность современного рынка труда и его регулирования государством - отечественные и зарубежные статистические источники, характеризующие социально-экономические процессы и явления <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять, и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы формирования и использования трудовых ресурсов и трудового потенциала; - использовать нормативную документацию, справочную и статистическую литературу; - представлять результаты своих исследований с обоснованными выводами в виде информационно-аналитических материалов и презентаций <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа экономических явлений и процессов, связанных с использованием трудовых ресурсов; - находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
ОПК-3	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне	ОПК - 3.3 Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда; - методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и заработной платы работников организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени; - творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах

			<p>роста производства</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и функции корпоративных финансов; - организационно-правовые формы предпринимательской деятельности в РФ; - финансовую среду бизнеса и налоговой политики в РФ; - организационную структуру корпоративного финансового управления; - структуру современного финансового рынка; - сущность риска и его классификацию; - сущность управления внеоборотными активами; - управление оборотными активами, запасами, дебиторской задолженностью и денежными активами; - управление источниками финансирования активов; - финансовый анализ и планирование. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать состав и структуру нематериальных активов и доходных вложений в материальные ценности; - производить анализ состава, структуры и динамики запасов; - производить анализ состава, структуры и динамики денежных активов; - производить анализ имущественного положения, финансового состояния, финансовых результатов и рыночной активности; - производить анализ и контроль исполнения бюджетов. <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками нормативно-методической работы в области корпоративных финансов; - основами построения, расчёта и анализа современной системы показателей, характеризующих корпоративные финансы; - специальной экономической терминологией.
ПК-3	Способен осуществлять учет, контроль и анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта	ПК-3.2 Осуществляет финансовый анализ, бюджетирование и управление денежными потоками	

<p>ПК-7</p>	<p>Способен осуществлять управление информацией и данными в цифровой среде, искать нужные источники информации и данных, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач</p>	<p>ПК-7.2</p> <p>Использует различные источники информации и данных в цифровой среде для построения алгоритмов эффективного решения задач</p>	<p>Знать: - модели данных, их типы, основные операции и ограничения; - технологию установки и настройки сервера баз данных; - требования к безопасности сервера базы данных; - государственные стандарты и требования к обслуживанию баз данных.</p> <p>Уметь: - проектировать и создавать базы данных; выполнять запросы по обработке данных на языке SQL; - осуществлять основные функции по администрированию баз данных;</p> <p>Иметь навыки: - разрабатывать политику безопасности SQL-сервера, базы данных и отдельных объектов базы данных; - владеть технологиями проведения сертификации программного средства.</p>
--------------------	--	--	--

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения		
	всего	в т.ч. по семестрам		всего		всего	
		4 семестр	5 семестр			5 семестр	6 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	7/252	3/108	4/144	-	-	3/108	4/144
Контактная работа, часов:	84	36	48	-	-	22	30
- лекции	42	18	24	-	-	10	14
- практические (семинарские) занятия	42	18	24	-	-	12	16
- лабораторные работы	-	-	-	-	-		
Самостоятельная работа, часов	141	72	69	-	-	86	97
Контроль, часов	27	-	27	-	-	-	17
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	Зачет, Экзамен	Зачет	Экзамен	-	-	Зачет	Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»		21	21		70
1.	Предмет и методология науки «экономика труда»	2	2		10
2.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	2	2		10
3.	Занятость и безработица	2	2		10
4.	Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	4	4		10
5.	Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	4	4		10
6.	Уровень жизни и доходы населения	4	4		10
	<i>Итоговое занятие по разделу 1</i>	3	3		10
Раздел 2. «Экономика труда предприятия»		21	21		71
1.	Производительность труда	2	2		10
2.	Организация труда на предприятии	2	2		10
3.	Нормирование труда как основа его организации	2	2		10
4.	Заработная плата и организация оплаты труда	4	4		10
5.	Состав и структура кадров предприятия	4	4		10
6.	Рабочее время. Режимы труда и отдыха	4	4		10
	<i>Итоговое занятие по разделу 2</i>	3	3		11

<i>Всего</i>	42	42		141
Очно-заочная форма обучения				
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»	12	14		92
1. Предмет и методология науки «экономика труда»	2	2		15
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	2	2		15
3. Занятость и безработица	2	2		15
4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	2	2		15
5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	2	2		15
6. Уровень жизни и доходы населения	1	2		15
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	1	2		17
Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	12	14		91
1. Производительность труда	2	2		15
2. Организация труда на предприятии	2	2		15
3. Нормирование труда как основа его организации	2	2		15
4. Заработная плата и организация оплаты труда	2	2		15
5. Состав и структура кадров предприятия	2	2		15
6. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	1	2		15
<i>Итоговое занятие по разделу 2</i>	1	2		17
Всего	24	28		183
заочная форма обучения				
-	-	-	-	-

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»
<i>1. Предмет и методология науки «экономика труда»</i>
1.1. Понятие экономики труда. Предмет, цель, задачи курса «Экономика труда». Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Роль методологии в изучении экономики труда.
<i>2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества</i>
2.1. Трудовые ресурсы: понятие, возрастные границы, социально-демографический состав. Формирование трудовых ресурсов. Понятие экономически активного населения. Экономически неактивное население. Трудовой потенциал общества.
2.2. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов. Средняя численность населения. Прирост населения. Фазы воспроизводства ресурсов труда: формирование, распределение, использование. Движение трудовых ресурсов. Миграция. Виды миграции.
<i>3. Занятость и безработица</i>
3.1. Социально-экономическая сущность занятости. Виды занятости. Критерии классификации и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости. Государственная политика занятости. Безработица. Виды безработицы
3.2. Показатели, определяющие уровень занятости и безработицы. Экономические и социальные издержки безработицы.
<i>4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования</i>

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
4.1. Понятие о рынке труда и его связь с другими рынками. Субъекты, структура и виды рынка труда. Критерии сегментации совокупного рынка труда.
4.2. Механизм конкурентного рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. Монополия и монополия на рынке труда. Особенности функционирования рынка труда. Модели рынка труда. Регулирование рынка труда: экономическое и административное.
5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений
5.1. Социальное партнерство: понятие и принципы. Формы социального партнерства. Международная организация труда (МОТ). Причины создания, цели и задачи МОТ. Методы работы МОТ.
6. Уровень жизни и доходы населения
6.1. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни населения. Денежные доходы населения, кривая Лоренца и коэффициент Джини. Сущность понятий «минимальный потребительский бюджет», «прожиточный минимум», «минимальная заработная плата», «продовольственная корзина», «потребительская корзина».
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
Раздел 2. «Экономика труда предприятия»
1. Производительность труда
1.1. Показатели производительности труда. Трудоемкость. Выработка (трудоотдача), их взаимосвязь. Методы измерения производительности труда. Факторы и классификация резервов роста производительности труда.
2. Организация труда на предприятии
2.1. Понятие, содержание и критерии организации труда. Задачи и функции организации труда. Разделение труда, его виды и значение. Единицы и границы разделения труда. Кооперация труда.
2.2. Организация рабочих мест. Условия труда. Факторы формирования условий труда. Трудоспособность. Работоспособность. Дисциплина труда.
3. Нормирование труда как основа его организации
3.1. Система норм труда. Нормы затрат рабочего времени. Факторы нормирования труда. Допустимые и оптимальные варианты организации труда.
3.2. Методы нормирования труда. Расчет длительности и трудоемкости операций. Условия пересмотра норм труда.
4. Заработная плата и организация оплаты труда
4.1. Функции заработной платы. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.
5. Состав и структура кадров предприятия
5.1. Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Движение кадров. Текучесть кадров, ее факторы, причины и последствия. Определение потребности в кадрах.
6. Рабочее время. Режимы труда и отдыха
6.1. Продолжительность рабочего дня. Коэффициент использования рабочего времени.
6.2. Методы исследования трудовых процессов: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Баланс и показатели использования рабочего времени. Требования к организации режимов труда и отдыха.
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч форма обучения		
		очная	очно- заочная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда		21	12	-
1.	Тема лекционного занятия 1. Предмет и методология науки «экономика труда»	4	2	-
2.	Тема лекционного занятия 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	4	2	-
3.	Тема лекционного занятия 3. Занятость и безработица	4	2	-
4	Тема лекционного занятия 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	4	2	-
5	Тема лекционного занятия 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	4	2	-
6	Тема лекционного занятия 6. Уровень жизни и доходы населения	1	2	-
Раздел 2. Экономика труда предприятия		21	12	-
7.	Тема лекционного занятия 7. Производительность труда	4	2	-
8.	Тема лекционного занятия 8. Организация труда на предприятии	4	2	-
9.	Тема лекционного занятия 9. Нормирование труда как основа его организации	4	2	-
10.	Тема лекционного занятия 10. Заработная плата и организация оплаты труда	4	2	-
11.	Тема лекционного занятия 11. Состав и структура кадров предприятия	4	2	-
12.	Тема лекционного занятия 12. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	1	2	-
	Итого	42	24	-

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	очно- заочная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда		21	14	-
1.	Тема практического занятия 1. Предмет, цель, задачи курса «Экономика труда». Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами. Роль методологии в изучении экономики труда	2	2	-
2.	Тема практического занятия 2. Формирование трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества.	2	2	-
3.	Тема практического занятия 3. Особенности современного аграрного труда	4	2	-
4.	Тема практического занятия 4. Социальная сущность труда	4	2	-
5.	Тема практического занятия 5. Особенности занятости и безработицы	2	2	-
6.	Тема практического занятия 6. Социально-трудовые отношения как система	2	2	-
7.	Тема практического занятия 7. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни населения.	2	1	-
8.	Тема практического занятия 8. Итоговое занятие по модулю 1	3	1	-
Раздел 2. Экономика труда предприятия		21	14	-
9.	Тема практического занятия 9. Показатели производительности труда. Методы измерения производительности труда	2	2	-
10.	Тема практического занятия 10. Понятие, содержание и критерии организации труда. Задачи и функции организации	3	2	-
11.	Тема практического занятия 11. Система норм труда. Нормы затрат рабочего времени. Факторы нормирования труда	4	2	-
12.	Тема практического занятия 12. Социальная структура производственного коллектива	4	2	-
13.	Тема практического занятия 13. Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия.	4	2	-
14.	Тема практического занятия 14. Итоговое занятие по модулю 2	4	4	-
Итого		42	28	-

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч форма обучения		
			очная	очно заочная	заочная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда			70	91	-
1.	Тема 1 Предмет и методология науки «экономика труда»	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.	10	13	-

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч форма обучения		
2.	Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	<p>1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.</p> <p>2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с.</p>	10	13	-
3.	Тема 3. Занятость и безработица	<p>1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.</p> <p>2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с</p>	10	13	-
4.	Тема 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования	<p>1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.</p> <p>2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с</p>	10	13	-
5	Тема 5. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений	<p>1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.</p> <p>2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с</p>	10	13	-

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч форма обучения		
6.	Тема 6. Уровень жизни и доходы населения	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
7	<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	1.Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
Раздел 2. Экономика труда предприятия			71	92	-
1.	Тема 7. Производительность труда	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	11	14	-
2.	Тема 8. Организация труда на предприятии	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
3.	Тема 9. Нормирование труда как основа его	. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. —	10	13	-

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч форма обучения		
	организации	4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с			
4.	Тема 10. Заработная плата и организация оплаты труда	. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
5.	Тема 11. Состав и структура кадров предприятия	. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
6.	Тема 12. Рабочее время. Режимы труда и отдыха	1. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с	10	13	-
7.	<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. 2. Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по	10	13	-

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объем, ч форма обучения		
		дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 56 с			
Всего			141	183	-

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрены.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Организация труда на предприятии	Интерактивная лекция	2
2.	Практическое занятие	Персонал предприятия. Показатели численности и состава работников предприятия. Движение кадров.	Дискуссии, дебаты	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библи.
1.	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с.	18
	Рофе, А.Ф. Экономика труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Экономика"/ А. И. Рофе. - 4-е изд., перераб. и доп.. - М.: Кнорус, 2022. - 384 с.	10
2.	Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. (Высшее образование: Бакалавриат) ISBN 978-5-16-010322-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/484520 (дата обращения: 04.03.2025).	электронный ресурс
3.	Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2023. — 400 с. — ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1914180 (дата обращения:	электронный ресурс

	04.03.2025).	
4	Чернова, Ю. В. Экономика труда : учебное пособие / Ю. В. Чернова, Ю. Н. Кудряшова. - Кинель : ИБЦ Самарского ГАУ, 2023. - 140 с. - ISBN 978-5-88575-714-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2171324 (дата обращения: 04.03.2025).	электронный ресурс
5	Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, 2023. - 302 с. - ISBN 978-5-394-05165-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2085962 (дата обращения: 04.03.2025)	

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Синявская, Е. Р. Основы экономики труда: Учебное пособие / Синявская Е.Р., - 2-е изд., стер. - Москва :Флинта, 2017. - 120 с.: ISBN 978-5-9765-3239-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/959339 (дата обращения: 04.03.2025)
2.	Федосеев, В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда : учебник / В.В. Федосеев. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 148 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-9558-0603-7. — DOI 10.12737/textbook_5d413cc86c8c69.75689159. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1237099 (дата обращения: 04.03.2025).
3.	Гелета, И. В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Гелета И.В., Коваленко А.В. - Ростов-на-Дону :Феникс, 2016. - 248 с. ISBN 978-5-222-26906-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/912369 (дата обращения: 04.03.2025).
4	Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: Курс лекций / А.Р. Байчерова. - Ставрополь: АГРУС, 2013. -177 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/514184 (дата обращения: 04.03.2025).
6	Борхас, Д. Х. Экономика труда : учебник / Д. Борхас ; пер. с англ. под науч. ред. К. Сосунова. — Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2023. — 720 с. — (Академический учебник). — ISBN 978-5-85006-412-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2154945 (дата обращения: 04.03.2025).

6.1.3. Периодические издания

Периодические издания при изучении дисциплины не предусмотрены.

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

№п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Фисенко Л.Е. Методические указания для практических занятий по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика/ Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2020. – 34 с. — [Электронный ресурс].
2.	Фисенко Л.Е. Методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Экономика труда» для студентов по специальности 38.03.01 Экономика/ Л.Е. Фисенко – Луганск: ГОУ ЛНР ЛНАУ, 2022. – 56 с. — [Электронный ресурс].
3.	Фисенко Л.Е. Опорный конспект лекций по дисциплине «Экономика труда» для студентов очного, заочного и дистанционного обучения по направлению

подготовки 38.03.01 Экономика / Л.Е. Фисенко– Луганск: ГОУ ВО ЛНР ЛГАУ, 2024. – 91 с. — [Электронный ресурс].

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Википедия – свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki (дата обращения: 04.03.2025).
2.	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» [Электронный ресурс]– режим доступа: http://www.knigafund.ru/ (дата обращения: 04.03.2025).
3.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU[Электронный ресурс]– режим доступа: https://elibrary.ru/defaultx.asp? (дата обращения: (04.03.2025).
4.	Официальный сайт Международной организации труда. [Электронный ресурс]– режим доступа: https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm (дата обращения: 04.03.2025).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
Экономика предприятия	Кафедра экономики предприятия, управления трудовыми ресурсами в АПК и права	согласовано

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
учебной дисциплины «Экономика труда»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика предприятий и организаций
Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2025

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	ОПК - 2.2 Способен проводить анализ и обработку информации, необходимой для решения поставленных экономических задач	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: -сущность и содержание экономики труда, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике, особенность современного рынка труда и его регулирования государством - отечественные и зарубежные статистические источники, характеризующие социально-экономические процессы и явления	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты закрытого типа	зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: - принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени; - творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	зачет
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: - навыками организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Практические задания	зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
ОПК-3	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне	ОПК - 3.3 Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: - принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда; - методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и заработной платы работников организации;	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты закрытого типа	экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: - принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени; - творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: - навыками организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Практические задания	экзамен
ПК-3	Способен осуществлять учет, контроль и анализ бухгалтер	ПК-3.2 Осуществляет финансовый анализ,	Первый этап (пороговый)	Знать: содержание и функции корпоративных финансов; - организационно-правовые	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда	Тесты закрытого типа	экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
	ской (финансовой) отчетности экономического субъекта	бюджетирование и управление денежными потоками	уровень)	<p>формы предпринимательской деятельности в РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - финансовую среду бизнеса и налоговой политики в РФ; - организационную структуру корпоративного финансового управления; - структуру современного финансового рынка; - сущность риска и его классификацию; - сущность управления внеоборотными активами; - управление оборотными активами, запасами, дебиторской задолженностью и денежными активами; - управление источниками финансирования активов; - финансовый анализ и планирование 	предприятия»		
			Второй этап (продвинутый уровень)	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать состав и структуру нематериальных активов и доходных вложений в материальные ценности; - производить анализ состава, структуры и динамики запасов; - производить анализ состава, структуры и динамики денежных активов; - производить анализ имущественного положения, финансового состояния, 	<p>Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»</p> <p>Раздел 2. «Экономика труда предприятия»</p>	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
							финансовых результатов и рыночной активности; - производить анализ и контроль исполнения бюджетов
			Третий этап (высокий уровень)	Иметь навыки: - нормативно-методической работы в области корпоративных финансов; - построения, расчёта и анализа современной системы показателей, характеризующих корпоративные финансы; - специальной экономической терминологией	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Практические задания	экзамен
ПК-7	Способен осуществлять управление информацией и данными в цифровой среде, искать нужные источники информации и данных, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из	ПК-7.2 Использует различные источники информации и данных в цифровой среде для построения алгоритмов эффективного решения задач	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: - модели данных, их типы, основные операции и ограничения; - технологию установки и настройки сервера баз данных; - требования к безопасности сервера базы данных; - государственные стандарты и требования к обслуживанию баз данных.	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты закрытого типа	экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: - проектировать и создавать базы данных; выполнять запросы по обработке данных на языке SQL; - осуществлять основные функции по администрированию баз	Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда» Раздел 2. «Экономика труда предприятия»	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
	различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач		Третий этап (высокий уровень)	<p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать политику безопасности SQL-сервера, базы данных и отдельных объектов базы данных; - владеть технологиями проведения сертификации программного средства. 	<p>Раздел 1. «Основы функционирования рынка труда»</p> <p>Раздел 2. «Экономика труда предприятия»</p>	Практические задания	экзамен

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	Практические задания	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины. Для решения предлагается решить конкретное задание (ситуацию)	Практические задания	Продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления,	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
4	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
5	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»
6.	Экзамен	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к экзамену	Показано знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины; умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; глубоко понимать материал; владение аналитическим способом изложения вопроса, научных идей; навыками аргументации и	Оценка «Отлично» (5)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				<p>анализа фактов, событий, явлений, процессов. Выставляется обучающемуся, полно, подробно и грамотно ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора.</p>	
				<p>Показано знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать явления, факты, действия в рамках вопроса; содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса, но имеет место недостаточная полнота ответов по излагаемому вопросу. Продемонстрировано владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации. Выставляется обучающемуся, полностью ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора, но допустившему при ответах незначительные ошибки, указывающие на наличие несистемности и пробелов в знаниях.</p>	<p>Оценка «Хорошо» (4)</p>
				<p>Показано знание теории вопроса фрагментарно (неполнота изложения информации; оперирование понятиями на бытовом уровне); умение выделить главное, сформулировать выводы, показать связь в построении ответа не продемонстрировано. Владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся допустил существенные ошибки при ответах на вопросы билетов и вопросы экзаменатора.</p>	<p>Оценка «Удовлетворительно» (3)</p>
				<p>Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся не ответил на один или два вопроса билета и дополнительные вопросы экзаменатора.</p>	<p>Оценка «Неудовлетворительно» (2)</p>

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

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

ОПК-2.1. Способен проводить анализ и обработку информации, необходимой для решения поставленных экономических задач

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: сущность и содержание экономики труда, формирование и использование трудовых ресурсов в экономике, особенность современного рынка труда и его регулирования государством; отечественные и зарубежные статистические источники, характеризующие социально-экономические процессы и явления.

Тест 1. Объектом изучения дисциплины «Экономика труда» является: (выберите один вариант ответа)

- а) труд как основа процесса производства материальных и духовных благ;
- б) работники предприятия;
- в) заработная плата;
- г) социально-экономические отношения в обществе.

Тест 2. Справедливо утверждение: «Труд – это: (выберите один вариант ответа)

- а) процесс перемещения предметов в пространстве, имеющий векторную направленность;
- б) сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей;
- в) прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой;
- г) целенаправленная деятельность человека.

Тест 3. Необходимость изучения экономики труда определяется ...(выберите один вариант ответа)

- а) развитием комплекса общественных наук;
- б) обоснованием эффективности экономики;
- в) повышением эффективности управленческого труда;
- г) ходом общественно-экономического развития;

Тест 4. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают: (выберите один вариант ответа)

- а) создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ;
- б) целенаправленная деятельность;
- в) востребованность деятельности;
- г) экономическая направленность.

Тест 5. К средствам труда относятся: (выберите один вариант ответа)

- а) орудия труда;
- б) рабочее место;
- в) режим работы;
- г) орудия труда и рабочее место;

Ключи

1.	а
2.	б
3.	в
4.	а
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие:

В экономике труда существуют основные виды безработицы, установите соответствие представленных видов безработицы

1. Сезонная	а) Безработица, вызванная неудовлетворенностью содержанием и условиями труда
2. Циклическая	б) вынужденная безработица, возникающая в условиях экономического спада, нехватки совокупного спроса, отсутствия достаточного количества рабочих мест для всех желающих работать
3. Фрикционная	в) это безработица, возникающая по причине сокращения занятых на производстве или в сфере оказания услуг вследствие внедрения новых технологий, связанных с процессами механизации, автоматизации, роботизации.
4. Технологическая	г) это вид безработицы, обусловленный тем, что часть отраслей экономики сильно зависит от природных условий.

1	2	3	4
г	б	а	в

Тестовые задания закрытого типа

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени; творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Какими условиями характеризуется труд в современных условиях?
2. Что является целями трудовой деятельности?
3. Что представляет собой процесс принятия решений?
4. Какими особенностями обладают процессы принятия решений в звеньях иерархических систем управления организациями?
5. Повседневное трудовое поведение характеризуется тремя укрупненными элементами мотивационного ядра.

Ключи

1.	Возрастанием интеллектуального потенциала процесса труда; увеличением доли овеществлённой части трудовых затрат; возрастанием значения социального аспекта процесса труда; созданием благоприятного микроклимата.
2.	Производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства; производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий; получение максимальной прибыли; удовлетворение потребностей потребителей.

3.	Это процесс и результат выбора цели и способов ее достижения. Принятие решений является творческим процессом, предполагающим осознание проблемы, формулирование цели, формирование вариантов действия и выбор лучшего.
4.	Большинство решений принимается в ситуациях, ранее не встречавшихся, поскольку совпадение ситуаций в политической, социальной или экономической области – событие маловероятное; выбор вариантов решений происходит, как правило, в условиях высокой степени неопределенности, т.е. при недостаточности информации о ситуации и тенденциях ее развития, а также при неясных представлениях обо всех последствиях принимаемого решения; решения, обычно наиболее ответственные, принимаются в условиях жесткого ограничения во времени; на содержание решений существенно влияют личные качества и интересы людей, принимающих решение, при этом интересы различных звеньев
5.	Мотивы обеспеченности, мотивы призвания и мотивы престижа

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»: владения навыками организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства

Практические задания:

1. Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на восьмичасовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин на операцию, Твсп. - 6 мин на операцию. Норматив ОТЛ и ОБС - 5% к оперативному времени; ПЗ на 20 операций 13 мин.

2. По балансу трудовых ресурсов области население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов - 180 тыс. чел., работающих подростков - 12 тыс. чел. Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) - 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения - 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда - на 2,5%. Определить численность трудовых ресурсов на плановый год и избыток (или недостаток) трудовых ресурсов.

3. Определите темпы изменения численности персонала, если численность персонала организации в 2020 г. составляла 144 чел. В 2021г. численность увеличилась до 190 чел. В 2022г. она составила 196 чел., а в 2023г. - 192 чел.

4. Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс. человек, в том числе рабочих – 3400, служащих – 600 человек. За истекший год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих – 760, служащих – 40 человек. За тот же год уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850, служащих – 50 человек. Определить: оборот кадров по приему; оборот кадров по выбытию; общий оборот кадров.

2. Определите выработку продукции на одного работающего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных: годовой объем выпуска продукции предприятия – 200 тыс. шт.;

годовой объем валовой продукции – 2 млн руб.; среднесписочное число работающих на предприятии – 500 человек.

Ключи

1.	определяем оперативное время: $T_{оп} = T_о + T_в$, где $T_о$ - время основной работы, $T_в$ - время вспомогательной работы: $T_{оп} = 12 + 6 = 18$ мин.; 2) определяем норму штучного времени: $T_{шт} = T_{оп} * (1 + K/100)$, где K - норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места; $T_{шт} = 18 * (1 + 5/100) = 18,9$ мин.; 3) рассчитываем норму штучно-калькуляционного времени: $T_{шк} = T_{шт} + T_{пз}/n$, где $T_{пз}$ - подготовительно-заключительное время; n - количество операций;
----	---

	<p>$T_{шк} = 18,9 + 13/20 = 19,55$ мин.; 4) определяем норму выработки на восьмичасовую смену: $N_{выр} = T_{см}/T_{шт}$, где $T_{см}$ - продолжительность смены; $N_{выр} = 480/19,55 = 25$ операций. Вывод: норма штучного времени – 18,9 мин. на операцию; норма штучно-калькуляционного времени – 19,55 мин. на операцию; норма выработки на 8-часовую смену – 25 операций.</p>
2.	<p>Трудовые ресурсы - это совокупность трудоспособного населения страны. Численность трудовых ресурсов определяется по формуле $TR = НТВ - Итв - Лп + П + Рд + Rp$, где $НТВ$ - численность населения в трудоспособном возрасте; $Итв$ - количество инвалидов в трудоспособном возрасте; $Лп$ - число льготных пенсионеров в трудоспособном возрасте; $П$ - работающие подростки в возрасте 14-15 лет; $Рд$ - работающие инвалиды I и II групп в трудоспособном возрасте; Rp - работающее население в возрасте старше трудоспособного. Численность трудовых ресурсов в текущем году: $TR = 3618 + 180 + 12 = 3810$ тыс. чел. Численность трудовых ресурсов в плановом году: $TR = 3810 - 210 + 156 = 3756$ тыс. чел. С учётом того, что численность трудовых ресурсов равна отношению объёма продукции к производительности труда, изменение трудовых ресурсов составит $1,021/1,025 = 0,996$ раз или -0,4%, а потребность в трудовых ресурсах $3810 * 0,996 = 3795$ тыс. чел. Следовательно, наблюдается недостаток трудовых ресурсов, равный $3795 - 3756 = 39$ тыс. чел.</p>
3.	<p>Среднесписочную численность персонала определяем по формуле средней арифметической взвешенной, вес - длительность периода с постоянной списочной численностью персонала: $9046 / 30$ чел. = 301,5 чел. Средняя списочная численность персонала составила за апрель 301,5 чел.</p>
4.	<p>Средний оборот по приему на работу всех работающих: $Коб.прин. = Чпринятых/Ч среднеспис. = 800 / 4000 = 0,2$ 2) Оборот по выбытию работников в среднем по предприятию $Коб.выб.ит. = Чуволен./Ч среднеспис. = 900 / 4000 = 0,225$ 3) Коэффициент общего оборота характеризуется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочному числу работников: $Коб = (Коб.прин. + Коб.увол.) / Ч среднеспис. = (800 + 900) / 4000 = 0,425$</p>
5.	<p>Выработка на одного работающего в натуральном выражении $B = \frac{V}{ППП} = 200000 / 500 = 400шт.$; $B = \frac{V}{ППП} = 2000000 / 500 = 4000руб.$ в денежном выражении</p>

ОПК -3 Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне.

ОПК - 3.3 Владеет основами построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: принципы, методы и формы организации, нормирования и стимулирования труда; методы определения плановой численности персонала, анализа производительности труда и заработной платы работников организации

Тестовые задания закрытого типа

Тест 1. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются: (выберите один вариант ответа)

- а) дополнительными материалами;
- б) основными материалами;

в) вспомогательными материалами;

г) основными средствами;

Тест 2. Целями трудовой деятельности могут быть: (выберите один вариант ответа)

а) производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства;

б) производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий;

в) получение максимальной прибыли;

г) удовлетворение потребностей потребителей;

Тест 3. Возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется...(выберите один вариант ответа)

а) потребность;

б) желание;

в) мотив;

г) стимул;

Тест 4. Мотивация –это...(выберите один вариант ответа)

а) побуждение к действию;

б) способность человека деятельно удовлетворять свои потребности;

в) ощущение нехватки чего-либо, материального или духовного;

г) побуждение к действию и способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Тест 5. Побуждение к действию, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности называется...(выберите один вариант ответа)

а) потребность;

б) желание;

в) мотив;

г) мотивация;

Ключи

1.	а
2.	б
3.	в
4.	г
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие :

В системе управления предприятием существуют основные понятия, соотнесите представленные понятия с их определениями

1. Мотивация	а) результат проявления волевой силы души; внутреннее стремление к чему-либо, осуществлению чего-либо осмысленное переживание потребности
2. Мотив	б) внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов
3. Желание	в) побуждение к действию, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности
4. Потребность	г) возникающее в сознании работника внутреннее побуждение к трудовому поведению называется

1	2	3	4
в	г	а	б

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: принимать решения по выбору эффективных способов организации и использования ресурсов труда и рабочего времени; творчески использовать имеющиеся знания в разработке проектов развития производства

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Что выступает основными критериями, отличающими трудовую деятельность от нетрудовой.
2. На чем базируется внутренняя и внешняя мотивация?
3. Что такое потребность?
4. Определите классификацию по уровню сложности на биологические, социальные и духовные.
5. Что включает в себя процесс труда включает в себя?

Ключи

1.	Создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ; целенаправленная деятельность; востребованность деятельности;
2.	Внутренняя мотивация базируется на содержании деятельности, связана с конкретным её объектом и формируется в самом человеке. В этом виде мотивации используются личные цели, особенности конкретного индивида. Мотиватором здесь выступают его персональные устремления, интересы, а также удовольствие от процесса деятельности и удовлетворённость проделанной работой. Внешняя мотивация основана на внешних стимулах: получении материального вознаграждения, признании заслуг, либо, наоборот, на ограничениях, желании избежать проблемных ситуаций, неизбежного наказания.
3.	Внутреннее состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуационных факторов.
4.	К биологическим можно отнести стремление человека поддерживать своё существование (потребность в пище, одежде, сне, безопасности, сексуальном удовлетворении, в экономии сил и пр.). К социальным потребностям относится потребность человека к общению, к популярности, к господству над другими людьми, к принадлежности к определённой группе, в лидерстве и признании. Духовные потребности человека — это потребность познать окружающий мир и себя самого, стремление к самосовершенствованию и самореализации, в познании смысла своего существования.
5.	Человека, предметы труда, средства труда.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»: владения навыками организации и анализа наиболее благоприятных условий для эффективного использования трудовых ресурсов, рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства.

Практические задания:

1. Определите трудоемкость (Т_е) единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных: 1) трудоемкость товарной продукции по плану (Т_з) – 30 тыс. нормочасов; 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении (V) – 200 шт.; 3) фактическая трудоемкость товарной продукции – 26 тыс. нормочасов; 4) фактический объем выпуска – 220 шт.

2. Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

3. Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т — 200 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 1250 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%). Определите полный заработок рабочего.

4. Бухгалтер имеет оклад 1200 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня. Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

5. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-час., а затрачено 57 чел.-час.

Ключи

1.	Трудоемкость одного изделия по плану: $(30\ 000 / 250) = 150$ нормочасов. Трудоемкость одного изделия фактическая: $(26\ 000 / 220) = 118,2$ нормочасов. Уровень фактической производительности труда составил $(150 / 118,2) \times 100 = 126,9\%$, т.е. производительность труда выросла на 26,9%. Фактическая трудоемкость по сравнению с плановой составила $(118,2 / 150) \times 100 = 78,8\%$, т.е. была на 21,2% ниже плановой.
2.	Заработок рабочего-сдельщика за день составит: $80 \text{ руб.} \times 42 = 3360 \text{ руб.}$
3.	Основная заработная плата рабочего: $200 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 400 \text{ руб.}$ Сумма премии за реализацию товара: $1250 \text{ руб.} \times 2\% / 100\% = 25 \text{ руб.}$ К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок: $400 + 25 = 425 \text{ руб.}$
4.	Сумма оклада за один день: $1200 / 22 = 54 \text{ руб.} 55 \text{ коп.}$ Заработок за проработанное время: $54,55 \times (22 - 6) = 872 \text{ руб.} 80 \text{ коп.}$
5.	Выработка это количество продукции, произведенной в единицу времени, то выполнение норм выработки определяется: $140 / 130 \times 100 = 107,7\%$, Трудоемкость это затраты рабочего времени на производство единицы продукции, то выполнение норм по трудоемкости определяется: $57 / 53 \times 100 = 107,5\%$

ПК-3 Способен осуществлять учет, контроль и анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта

ПК-3.2 Осуществляет финансовый анализ, бюджетирование и управление денежными потоками

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: содержание и функции корпоративных финансов; организационно-правовые формы предпринимательской деятельности в РФ; финансовую среду бизнеса и налоговой политики в РФ; организационную структуру корпоративного финансового управления; структуру современного финансового рынка; сущность риска и его классификацию; сущность управления внеоборотными активами; управление оборотными активами, запасами, дебиторской задолженностью и денежными активами; управление источниками финансирования активов; финансовый анализ и планирование

Тестовые задания закрытого типа

1. Управление персоналом – это: (выберите один вариант ответа)

- а) деятельность организации, направленная на эффективное использование людей (персонала) для достижения целей организации
- б) многоаспектный процесс, от эффективности которого зависит успешная деятельность любого субъекта ведения хозяйства
- в) целеустремленная деятельность руководителей всех уровней управления организации и работников структурных подразделений системы управления персоналом
- г) системная работа с персоналом

2. Составляющие системы управления персоналом: (выберите один вариант ответа)

- а) кадровая политика, подбор персонала, расстановка кадров, оценка персонала, обучение персонала
- б) кадровая политика, подбор персонала, стиль руководства, оценка персонала, обучение персонала
- в) кадровая политика, аттестация кадров, расстановка кадров, оценка персонала, обучение персонала
- г) кадровая политика, подбор персонала, самоменеджмент, оценка персонала, обучение персонала

3. Методы управления персоналом: (выберите один вариант ответа)

- а) административные, экономические, социально-психологические
- б) административные, экономические, психологические
- в) административные, экономические, социальные
- г) административные, экономические, социально-психологические, демократические

4. Общие функции управления: (выберите один вариант ответа)

- а) планирование, организация, регулирование, контроль, коммуникация
- б) планирование, организация, регулирование, контроль, коммуникация, мотивация
- в) планирование, организация, нормирование, контроль, коммуникация, мотивация
- г) планирование, регулирование, контроль, коммуникация, мотивация

5. Персонал - это : (выберите один правильный ответа)

- а) личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев
- б) социально-экономическая категория, выражающая социальную общность работников конкретного предприятия
- в) весь личный состав работников (включая постоянных и временных), состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором о найме
- г) рабочие и служащие организации

Ключи

1.	г
2.	а
3.	а
4.	г
5.	г

6. Прочитайте текст и установите последовательность.

Укажите последовательность действий по анализу и регулированию коммуникаций при выполнении проекта.

- а) анализ функционирования системы коммуникаций после внесения необходимых изменений
- б) анализ запросов на внесение изменений
- в) анализ сбоев и нарушений при обеспечении участников проекта необходимой

информацией

г) информирование участников о внесенных изменениях

Ключ

	вабг
--	------

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: рассчитывать состав и структуру нематериальных активов и доходных вложений в материальные ценности; производить анализ состава, структуры и динамики запасов; производить анализ состава, структуры и динамики денежных активов; производить анализ имущественного положения, финансового состояния, финансовых результатов и рыночной активности; производить анализ и контроль исполнения бюджетов

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Охарактеризуйте надежный признак успешных команд.
2. Как называются действия, которые направлены на повышение уровня эффективности работы сотрудников для достижения определённой цели?
3. Что такое стратегическое управление персоналом?
4. Перечислите признаки открытой кадровой политики.
5. Перечислите внешние источники привлечения персонала.

Ключи

1.	Надежным признаком успешных команд является способ, при помощи которого члены команды сами выбирают обязанности и роли, соответствующие личностным качествам и способностям.
2.	Формирование команды
3.	Стратегическое управление персоналом это управление, которое, опираясь на человеческий потенциал, ориентирует организацию (предприятие) на гибкое регулирование своего поведения для достижения конкурентных преимуществ на рынке и целей в долгосрочном периоде
4.	Разработка нового штатного расписания, должностных инструкций, внутренних документов и правил, подбор персонала под конкретные виды работ, адаптация персонала, разработка новых принципов оценки кандидатов и работ, повышение квалификации специалистов и менеджеров, реформирование структурных подразделений, планирование потребности в персонале по необходимым (дефицитным) профессиям; активная политика привлечения профессионалов
5.	Неформальный поиск, учебные заведения, дочерние предприятия, списки ожидания, государственные центры занятости, частные агентства по найму, самостоятельный поиск

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»: - нормативно-методической работы в области корпоративных финансов; построения, расчёта и анализа современной системы показателей, характеризующих корпоративные финансы; специальной экономической терминологией

Практические задания:

1. Вы недавно работаете начальником отдела предприятия (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все вас знают. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех работников вашего отдела, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину. Какое вы примете решение?

2. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задачи неотложными. Примите наиболее приемлемое для вас управленческое решения.

3. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Примите наиболее приемлемое для вас управленческое решения.

4. Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Есть несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

- первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, не всеми понимается правильно.

- второй часто в интересах дела идет на обострение отношений «несмотря на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

- третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

- четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Какой из претендентов, на ваш взгляд, наиболее подходящая кандидатура на данную вакантную должность?

5. К современным руководителям предъявляют повышенные требования, так как на них возложена колоссальная ответственность. Какими качествами должен обладать руководитель, чтобы успешно управлять сотрудниками. Перечислите профессиональные и личные критерии современного руководителя. Нужны еще условия, в таком виде это не практическое задание.

Ключи

1.	Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор, потом представиться и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в отдел на рабочее место;
2.	Не отрицая задачу начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
3.	Прежде всего лично следует попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.
4.	Претендент, который работает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
5.	Профессиональные качества руководителя: высокий уровень образования, компетентность в своей сфере деятельности, опыт работы; эрудиция, широта взглядов, базовые знания смежных профессий и отраслей производства; умение находить и применять на практике новые методы работы; способность к самосовершенствованию, стремление к получению новых знаний и опыта; критическое восприятие, умение переосмысливать новые

	<p>факторы. Личностные качества руководителя: адекватная самооценка; высокие амбиции, целеустремленность; решительность и настойчивость; уравновешенность, выдержка и стрессоустойчивость; коммуникабельность, тактичность и уважение к подчиненным; требовательность; новаторство и креативность.</p>
--	---

ПК-7 Способен осуществлять управление информацией и данными в цифровой среде, искать нужные источники информации и данных, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач

ПК-7.2

Использует различные источники информации и данных в цифровой среде для построения алгоритмов эффективного решения задач

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции знать: модели данных, их типы, основные операции и ограничения; технологию установки и настройки сервера баз данных; требования к безопасности сервера базы данных; государственные стандарты и требования к обслуживанию баз данных.

Тестовые задания закрытого типа

1. Разновидности стиля управления: (выберите один вариант ответа)

- а) демократический; авторитарный; либеральный, смешанный
- б) авторитарный; смешанный
- в) либеральный, демократический
- г) смешанный, авторитарный, демократический

2. Лозунг демократического стиля управления (выберите один вариант ответа)

- а) будем все решать вместе
- б) жду вклад и инициативу со стороны подчиненных
- в) коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя
- г) будем делать то, что прикажет начальство

3. Синоним «авторитарному» стилю (выберите один вариант ответа)

- а) директивный
- б) коллегиальный
- в) формальный
- г) анархический

4. Либеральный стиль руководства: (выберите один вариант ответа)

- а) мотивирует подчиненных на плодотворную работу
- б) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений
- в) негативно воспринимается опытными работниками
- г) не может поддержать долгое время производительность труд.

5. Что НЕ характерно для авторитарного стиля (выберите один вариант ответа)

- а) эффективность и своевременность
- б) возможность роста профессионализма у неопытных работников
- в) большая вероятность принятия верного решения
- г) способствует профессиональному росту всех работников

Ключи:

1.	а
2.	а
3.	а
4.	б
5.	г

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Стиль управления современного руководителя предопределяется особенностями взаимодействия руководителя с коллективом и индивидуально-психологическими особенностями личности руководителя. Соотнесите представленный стиль управления с соответствующими характеристиками стиля управления руководителя

Стиль управления	Характеристика стиля управления
1. Демократический	а) различные комбинации приведенных стилей руководства
2. Авторитарный	б) ключевые решения принимаются вместе с командой путём обсуждения. Последнее слово остаётся за руководителем, но он прислушивается к мнению большинства и действует в интересах команды. Сотрудник может сам устанавливать сроки выполнения задач и корректировать их. Мотивация здесь чаще позитивная: за хорошую работу сотрудников хвалят, выплачивают премии и повышают
3. Либеральный	в) решения принимает руководитель, делает это быстро и не обсуждает с подчинёнными. сотрудники здесь выступают только в роли исполнителей, а в качестве мотивации чаще всего применяют высокие зарплаты и наказания: выговор от начальства, штраф или увольнение
4. Смешанный	г) в команде равноправие, сотрудники сами ставят себе задачи и определяют сроки. Руководитель сфокусирован на стратегическом планировании, направляет команду. В любой момент сотрудники могут обратиться к руководителю за советом, как к коучу или наставнику. При либеральном стиле руководства каждый член команды ощущает свою причастность к созданию чего-то нового, реализует свой потенциал, удовлетворяет потребности.
	д) управленец четко ставит задачи, определяет пути их решения и сроки выполнения, делегирование задач внутри команды, сотрудники не имеют права голоса, но и не несут ответственности за результат.

Ключ

1	2	3	4
б	в	г	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: проектировать и создавать базы данных; выполнять запросы по обработке данных на языке SQL; осуществлять основные функции по администрированию баз данных

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Охарактеризуйте надежный признак успешных команд.
2. Что представляет собой процесс формирования команды?

3. Дайте определение понятия «стратегическое управление персоналом».
4. Назовите составляющие открытой кадровой политики?
5. Перечислите внешние источники привлечения персонала.

Ключи

1.	Надежным признаком успешных команд является способ, при помощи которого члены команды сами выбирают обязанности и роли, соответствующие личностным качествам и способностям.
2.	Формирование команды — это действия, которые направлены на повышение уровня эффективности работы сотрудников для достижения определённой цели.
3.	Стратегическое управление персоналом это – такое управление, которое, опираясь на человеческий потенциал, ориентирует организацию (предприятие) на гибкое регулирование своего поведения для достижения конкурентных преимуществ на рынке и целей в долгосрочном периоде. Стратегическое управление является важнейшим фактором успешного выживания в конкурентной борьбе на рынке товаров и услуг.
4.	Разработку нового штатного расписания, должностных инструкций, внутренних документов и правил, подбор персонала под конкретные виды работ, адаптация персонала, разработка новых принципов оценки кандидатов и работ, повышение квалификации специалистов и менеджеров, реформирование структурных подразделений, планирование потребности в персонале по необходимым (дефицитным) профессиям; активная политика привлечения профессионалов
5.	Неформальный поиск, учебные заведения, дочерние предприятия, списки ожидания, государственные центры занятости, частные агентства по найму, самостоятельный поиск

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «иметь навыки»: разрабатывать политику безопасности SQL-сервера, базы данных и отдельных объектов базы данных; владеть технологиями проведения сертификации программного средства..

Практические задания:

1. Посоветуете ли вы внедрить компетентностный подход в управление человеческими ресурсами в целом и, в частности, использовать его на этапе оценки при привлечении новых сотрудников? Обоснуйте свой ответ.

2. Составьте оперативный план работы с персоналом в организации, где вы работаете или проходите практику

3. Определите приоритетность задач, намеченных руководителем к принятию решений по делегированию полномочий.

4. Представьте себе ситуацию, при которой в коллективе, которым Вы руководите, есть неформальный лидер, который однозначно пытается конкурировать с Вами за влияние. Ваши действия?

5. Сформируйте, на ваш взгляд, наиболее эффективный стиль руководства современного руководителя. Выделите основные функции руководства, технологические аспекты, методы мотивации персонала, пути принятия управленческих решений и правила служебного этикета.

Ключи

1.	Одним из современных путей совершенствования системы управления человеческими ресурсами во всех ключевых бизнес-процессах, включая привлечение персонала, является компетентностный подход. Компетентностный
----	--

	<p>подход активно используется во многих успешных организациях. Сегодня организации считают, что персонал как стратегический актив должен обладать прежде всего компетентностью – знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения работы по принятым в организации стандартам деятельности. Ядром компетентностного подхода является модель компетенций как набор ключевых характеристик, требуемых для успешного выполнения работы в той или иной должности. Именно поэтому внедрение компетентностного подхода в процесс оценки кандидатов будет единственно правильным решением в данной ситуации.</p>
2.	<p>Схема разработки оперативного плана с персоналом включает следующие этапы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор информации о персонале; - оценка возможности реализации цели кадрового планирования; - планирование потребности в персонале; - планирование обучения; - планирование деловой карьеры; - планирование безопасности персонала; - планирование расходов на персонал; - регулярное проведение контроля и оценки персонала
3.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работу только над действительно важными и необходимыми задачами. 2. Решение задач в соответствии с их сложностью. 3. Достижения наилучшим образом поставленных целей в условиях сложившихся обстоятельств. 4. Исключение задач, которые могут быть выполнены другими исполнителями.
4.	<p>Необходимо проанализировать ситуацию и понять, почему так происходит. Есть несколько выходов: привлечь неформального лидера на свою сторону, дав ему какой-то элемент формального лидерства, усилить свое влияние или дискредитировать неформального лидера (что не очень порядочно, но часто эффективно), оценить групповую динамику и провести перестановки в отделе или организации. Также возможен анализ мотивации неформального лидера и воздействие на какие-то мотиваторы, которые не были удовлетворены к настоящему моменту, чтобы нейтрализовать его стремление доминировать</p>
5.	<p>Стиль управления — это совокупность методов, способов, приемов воздействия руководителя на подчиненных для достижения целей организации. Он определяет характер взаимоотношений между руководителем и подчиненными. Стиль управления влияет на мотивацию персонала, что сказывается на результатах работы. Грамотный подбор стиля позволяет создать эффективную корпоративную культуру — систему ценностей, норм поведения в компании. При выполнении творческих, инновационных проектов эффективен демократический подход, позволяющий проявить инициативу и самостоятельность подчиненных. При выполнении крупных долгосрочных проектов, требующих слаженности больших групп, также оптимален демократический стиль управления. В динамичных сферах с быстрой сменой задач уместен либеральный подход, дающий оперативность в принятии решений.</p>

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачета.

Вопросы для зачета

1. Эволюция взглядов на категорию “труд”.
2. Социально-трудовые отношения как предмет научного экономического исследования.
3. Население как экономическая категория.
4. Виды населения.
5. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов.
6. Виды трудовых ресурсов.
7. Характеристики воспроизводства населения.
8. Характеристика ресурсов для труда.
9. Особенности развития социально-трудовых отношений.
10. Понятие социального партнерства.
11. Сущность социального партнерства.
12. Основы социального партнерства, выработанные МОТ.
13. Нормативно-правовые проблемы становления системы социального партнерства в РФ.
14. Организационные проблемы становления системы социального партнерства в РФ.
15. Конъюнктура рынка
16. Типы конъюнктуры рынка труда.
17. Функции рынка труда.
18. Сегментация рынка труда.
19. Оценка сегментации рынка труда.
20. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
21. Занятость как социально-экономическая категория.
22. Предпосылка формирования социально-трудовых отношений.
23. Мероприятия по реализации государственной политики занятости.
24. Сущность организации труда.
25. Задачи организации труда.
26. Значение нормирования труда.
27. Понятие о нормативах труда.
28. Требования к нормативам труда
29. Сущность производительности труда.
30. Сущность эффективности труда.
31. Показатели измерения производительности труда
32. Требования к показателям производительности труда.
33. Понятие факторов повышения производительности труда
34. Условия повышения производительности труда
35. Доходы населения.
36. Источники формирования доходов населения.
37. Сущность заработной платы как социально-экономической категории.
38. Функции заработной платы.
39. Принципы организации заработной платы.
40. Элементы организации заработной платы
41. Государственное регулирование оплаты труда.
42. Задачи плана по труду.
43. Содержание плана по труду
44. Показатели плана по труду.

45. Порядок разработки плана по труду.
46. Система трудовых показателей
47. Взаимосвязь трудовых показателей.
48. Планирование производительности труда
49. Анализ производительности труда.
50. Планирование численности персонала предприятия
51. Планирование состава персонала предприятия
52. Анализ численности персонала предприятия
53. Анализ состава персонала предприятия
54. Планирование заработной платы.
55. Анализ заработной платы.
56. Отчетность в сфере труда, сущность и значение.
57. Аудит в сфере труда сущность и значение
58. Сущность мониторинга социально-трудовой сферы.
59. Задачи мониторинга социально-трудовой сферы
60. Нормативно-правовая база проведения мониторинга социально-трудовой сферы.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «не удовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.

Если зачет проводится в форме тестовых заданий к зачету, тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения или письменно. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 5 баллов. Шкала перевода: 18-20 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 15-17 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 12-14 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-11 правильных ответов – оценка «не удовлетворительно» (2).

