

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Международно-правовой факультет

Кафедра экономики, финансов и менеджмента

Утверждена

решением кафедры

Протокол от «29» сентября 2016 г.

№ 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.23 Экономика и социология труда

по направлению подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

профиль «Управление человеческими ресурсами»

квалификация бакалавр

очная форма обучения

(набор 2014 года)

Воронеж, 2016 г.

Автор–составитель:

Кандидат
экономических наук,
доцент кафедры

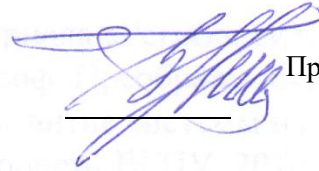
Экономики, финансов и
менеджмента



Смотрова Т. И.

Заведующий кафедрой
экономики, финансов и
менеджмента

Доктор
экономических наук,
профессор



Преображенский
Б.Г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по адаптационной дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы	4
2. Объем и место адаптационной дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы	4
3. Содержание и структура адаптационной дисциплины	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по адаптационной дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению адаптационной дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по адаптационной дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
6.4. Нормативно-правовые документы	18
6.5. Интернет-ресурсы	18
6.6. Справочные системы	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	18

1. Перечень планируемых результатов обучения по адаптационной дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Адаптационная дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

УК ОС-9 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Формирование УК ОС-9 осуществляется в рамках одного этапа в составе следующих действий:

- УК ОС 9.1 формирование способностей использовать экономические знания для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на различных уровнях,
- УК ОС 9.2 формирование способности оценивать и аргументировать собственную точку зрения по экономическим проблемам и различным аспектам социально-экономической политики государства; делать прогнозы относительно дальнейшего функционирования экономической системы

1.2. В результате освоения адаптационной дисциплины у студентов должны быть:

- сформированы знания:

- сущность и содержание понятий «инновация», «инновационный процесс», «инновационный менеджмент», «кадровая инновация»;
- тенденции и разновидности развития, факторы экономического роста;
- основные категории инновационного управления трудом;
- основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом;
- методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом;
- методы и методики нейтрализации сопротивления инновациям.

- сформированы умения:

- использовать экономические категории и понятия в процессе обучения;
- оценивать личные качества участников инновационного процесса;
- анализировать трудовой потенциал работника;
- проводить оценку экономической и социальной эффективности.

- сформированы навыки:

- расчета и анализа трудовые показатели, использовать функциональные взаимосвязи их уровней и динамики;
- выполнения расчетов по заработной плате и поощрительным выплатам, обоснования выбора наиболее эффективной модели оплаты труда применительно к конкретным условиям;
- определения экономической эффективности и социальных последствий организационно-технических мероприятий по труду, расчета их влияния на доходы работников, показателей деятельности фирмы.
- описания и прогнозирования трудовой деятельности и ее результатов, осуществления качественного и количественного анализа трудовых показателей;
- организации работы исполнителей на основе принятия обоснованных управленческих решений, обеспечивающих получение максимальных социально-экономических результатов при минимальных затратах всех видов ресурсов;
- осуществления работы по междисциплинарным проектам, включающим различные аспекты трудовой деятельности.

1.3. Студенты также должны овладеть навыками:

–разбираться в статистической информации по вопросам труда, занятости, доходов населения, публикуемой Госкомстатом России, Международной организацией труда, делать выводы о социально-экономических процессах в сфере труда, результативности государственной политики в этой области;

–пользоваться нормативно-правовыми документами по трудовым отношениям, получать из них необходимые сведения.

2. Объем и место адаптационной дисциплины в структуре АОП ВО

Адаптационная дисциплина Б1.Б.23 «Экономика и социология труда» относится к дисциплинам базовой части Блока 1. Дисциплины (модули). Дисциплин АОП ВО направления 38.03.02 «Менеджмент». Освоение дисциплины осуществляется в 3 семестре 2 курса. Общая трудоёмкость дисциплины 3 ЗЕ.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в освоения основной образовательной программы среднего общего образования и основывается на знаниях, полученных при освоении дисциплин «Экономическая теория», «Экономика организации».

Общее количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

Таблица 1.1

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, час.									
		Всего	Семестр								
			1	2	3	4	5	6	7	8	
Очная форма обучения											
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:											
лекционного типа (Л)		36			36						
практического (семинарского) типа (ПЗ)		8			18						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		54			54						
Промежуточная аттестация	форма	зачет			зачет						
	час.										
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		108/3			108/3						

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура адаптационной дисциплины

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Тенденции и разновидности развития	14	4		4		6	О, Г, Т
Тема 2	Основы инновационного менеджмента	20	6		4		12	Г, Т
Тема 3	Инновационное управление трудом	50	22		6		22	О, Г, З, Т
Тема 4	Экономическая и	22	4		4		14	О, Г, З, Т

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемос ти**, промежудо чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	социальная эффективность нововведений в кадровой работе							
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	36	0	18	36	54	

примечание:

** - формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), письменное задание (задача) (З), групповое обсуждение (Г) и др.

Содержание адаптационной дисциплины

Тема 1 Тенденции и разновидности развития

Экономическое и устойчивое развитие

Определение понятия «развитие». Формы развития. Экономическое развитие. Экономический рост. Устойчивое развитие. Концепция устойчивого развития.

Роль знаний в современном развитии. Факторы экономического роста

Понятие «знание». Особенности знаний. Экономика знаний как этап развития постиндустриального общества. Факторы экономического роста России. Управление знаниями в инновационной деятельности.

Тема 2 Основы инновационного менеджмента

Содержание понятий «инновация», «инновационный процесс», «инновационный менеджмент»

Различные точки зрения на основные категории инновационного менеджмента. Стадии инновационного цикла. Факторы, определяющие скорость диффузии инновации. Диффузия нововведений в кадровой работе. Задачи инновационного менеджмента. Жизненный цикл инноваций.

Причины возникновения, становления и основные черты инновационного менеджмента

Причины появления инновационного менеджмента. Модели инновационного менеджмента: диффузная и внутриорганизационная. Социально-психологические аспекты инновационного менеджмента. Система инновационного менеджмента. Принципы построения инновационных структур управления.

Тема 3 Инновационное управление трудом

Управление нововведениями в кадровой работе

Процесс управления нововведениями в кадровой работе. Понятие кадровой инновации. Рынок кадровых инноваций. Классификация нововведений в кадровой работе. Кадровая реформа. Инновационный потенциал работника. Классификация персонала организации с точки зрения участия в новаторской деятельности.

Инновационное проектирование

Сущность и содержание инновационного проекта. Участники инновационного проекта. Инновационный проект по внедрению кадровых нововведений. Этапы процесса управления нововведениями в кадровой работе.

Роль руководителя в инновационном процессе

Система требований, предъявляемых к руководителям высшего управленческого эшелона. Черты эффективного руководителя. Типовые группы руководителей по степени их инновативности. Личные качества участников инновационного процесса.

Основные методы стимулирования инновационной активности служащих

Методы стимулирования высшего звена управления. Стимулирование среднего звена управления. Стимулирование низового звена управления. Формы участия, позволяющие повысить эффективность инновационных процессов.

Соппротивление инновациям и методы его нейтрализации

Факторы внутреннего сопротивления инновациям. Система внутрифирменной коммуникации. Кривая трансформации. Процесс принятия решений. Рыночная стратегия организации. Факторы внешнего сопротивления инновациям. Финансовые рынки. Средства массовой информации. Государственные институты. Образование. Общественные организации. Деловые сообщества.

Роль организационной культуры при внедрении инноваций

Сущность организационной культуры. Принципы построения организационной культуры. Концепция организационной культуры. Переход к новой концепции организационной культуры. Диагностика организационной культуры в организации.

Государственное управление инновационными процессами

Функции государственных органов при управлении инновационной деятельностью. Цель государственного управления. Методы государственного регулирования инновационной активности. Формы государственной поддержки инновационной деятельности. Государственные приоритеты в сфере инновационного менеджмента в кадровой работе. Особенности управления инновационными процессами в регионе.

Оценка экономической эффективности нововведений в кадровой работе

Необходимость применения обобщающих показателей. Чистый дисконтированный доход. Индекс доходности. Внутренняя норма доходности. Срок окупаемости.

Тема 4 Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе

Оценка социальной эффективности нововведений в кадровой работе

Позитивные социальные последствия изменений в организации. Отрицательные изменения в организации. Социальные результаты совершенствования системы и технологии управления нововведениями в кадровой работе.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по адаптационной дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации адаптационной дисциплины «Экономика и социология труда» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

- ✓ наблюдение за поведением студентов во время занятий, за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- ✓ вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия).

- при проведении занятий семинарского типа:

Тема 1 Тенденции и разновидности развития

Формы текущего контроля — опрос, групповая дискуссия, тестирование.

Вопросы для опроса:

1. Приоритеты в управлении и тенденции развития.
2. Эволюция технологических укладов.
3. Большие волны Кондратьева.
4. Принципиальные различия стабильного и инновационного процессов на предприятии.
5. Управление знаниями и концепция интеллектуального капитала

Вопросы для групповой дискуссии.

1. Дайте определение понятию «труд».
2. В чем заключается двойственный характер труда.
3. Перечислите социальные функции труда.
4. Назовите формы существования социально-трудовых отношений.
5. Назовите и дайте определения субъектам социально-трудовых отношений.
6. Назовите типы социально-трудовых отношений и дайте их характеристику.
7. Как обосновать состав характеристик трудового потенциала?
8. Как связаны характеристики трудового потенциала человека, предприятия, страны?
9. Как влияют характеристики трудового потенциала на результаты деятельности предприятия?

Тесты

Тест 1

С каким из нижеперечисленных суждений о труде Вы согласны:

А. Труд — сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей.

Б. Труд — это средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства.

1. Верно только А
2. Верно только Б
3. Верны оба суждения
4. Оба суждения не верны

Экономика труда изучает:

трудовую адаптацию

социальное развитие коллектива

проблемы рационального использования трудовых ресурсов

связь мотивации труда с потребностями и интересами работников

Социология труда изучает:

материальное и моральное стимулирование труда

гуманизацию труда и социальное развитие коллектива

организацию труда

результативность человеческой деятельности

Тест 2

1. Кто относится к экономически неактивному населению:

1. работник, находящийся в очередном отпуске

2. жена, помогающая мужу на семейно предприятии

автомеханик, который учится на вечернем отделении

Ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию

2. Какой из перечисленных критериев не является обязательным при отнесении к безработным лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

не имели работы (доходного занятия);

занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;

обучались по направлению служб занятости или выполняли оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости

были готовы приступить к работе.

3. С каким из нижеперечисленных суждений о трудовом потенциале общества Вы согласны:

- А. Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.
- Б. Трудовой потенциал общества выступает в форме кадрового потенциала общества, который имеет количественные и качественные характеристики
- Верно только А
- Верно только Б
- Верны оба суждения
- Оба суждения не верны

Тема 2 Основы инновационного менеджмента

Формы текущего контроля — групповое обсуждение, тесты.

Вопросы для группового обсуждения:

1. Кибернетическая модель инновационного процесса.
2. Принципы, методы, функции инновационного менеджмента в кадровой работе.
3. Этапы инновационного менеджмента.
4. Приемы инновационного менеджмента.
5. Организационные формы реализации инновационных проектов.

Тесты

1. В зависимости от осознания правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий в организации и непосредственного влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяют следующий тип кадровой политики:
 1. активная
 2. открытая
 3. закрытая
 4. смешанная
2. На каком этапе формирования кадровой политики разрабатываются процедуры диагностики и прогнозирования кадровой ситуации
 1. нормирование
 2. мониторинг персонала
 3. программирование
 4. планирование
3. С каким из нижеперечисленных суждений Вы согласны?

А. Главным мотивом труда должна являться не заработная плата и карьера, а удовлетворенность от достижений трудовой деятельности

Б. Полная самореализация и самовыражение работника могут состояться только в условиях трудовой демократии

 1. Верно только А
 2. Верно только Б
 3. Верны оба суждения
 4. Оба суждения не верны

Тема 3 Инновационное управление трудом

Формы текущего контроля — опрос, групповое обсуждение, письменные задания, тесты.

Вопросы для опроса:

1. Задачи управления нововведениями в кадровой работе.
2. Факторы необходимости нововведений в кадровой работе.
3. Архетипы руководителей.
4. Восприимчивость организацией нововведений.
5. Профессиональный стандарт специалистов по управлению инновационной деятельностью.

6. Образовательные стандарты для подготовки и переподготовки специалистов по управлению инновационной деятельностью.
7. Анализ рынка специалистов по управлению инновационной деятельностью.
8. Подготовка кадров по управлению инновационной деятельностью.
9. Внутренняя культура организации и её изменение в ходе инноваций.
10. Мотивация и обучение персонала.
11. Методы генерирования идей в процессе создания инноваций.
12. Основные направления государственной инновационной политики.
13. Меры региональной государственной поддержки инновационной деятельности.

Вопросы для группового обсуждения:

1. Охарактеризуйте социальное партнерство как систему регуляции трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте коллективные переговоры как основной механизм реализации принципов социального партнерства.
3. Какими факторами обусловлен кризис профсоюзного движения на современном этапе?
4. Есть ли будущее у профсоюзов в постиндустриальном обществе?

Письменные задания

Задание 1

1. Определите понятие «операция».
2. Какова структура операции в технологическом отношении?
3. Определите понятие «трудовое движение».
4. Разделите трудовое действие «взять деталь» на трудовые движения.

Задание 2

1. Определите понятие «рабочее место» в различных аспектах.
2. Какова структура операции в трудовом отношении?
3. Определите понятие «трудовое действие».
4. Разделите трудовое действие «вставить деталь в патрон» на трудовые движения.

Задание 3

1. Перечислите нормы затрат труда.
2. Перечислите нормы труда по уровню дифференциации производственного процесса.
3. Какая норма называется допустимой?
4. Трудоемкость изделия снизилась на 8,5%. На сколько процентов выросла производительность труда (норма выработки)?

Задание 4

1. Перечислите нормы результатов труда.
2. Перечислите нормы труда по элементам состава (конструкции) изделия.
3. Какая норма называется оптимальной?
4. Производительность труда (норма выработки) выросла 10%. На сколько процентов изменилась норма трудоемкости?

Задание 5

1. Перечислите нормы затрат труда.
2. Перечислите нормы труда по методу установления.
3. Какая норма называется оптимальной?
4. Трудоемкость изделия снизилась на 28,5%. На сколько процентов выросла производительность труда (норма выработки)?

Задание 6

1. Перечислите нормы результатов труда.
2. Перечислите нормы труда по периоду действия.
3. Какая норма называется допустимой?
4. Производительность труда (норма выработки) выросла на 25%. На сколько процентов изменилась норма трудоемкости?

Задание 7

1. Определите взаимосвязь нормы трудоемкости и нормы длительности.
2. Перечислите нормы затрат и нормы результатов труда.
3. Приведите типовую структуру задач оптимизации норм труда.
4. Трудоемкость изделия снизилась на 25,5%. На сколько процентов выросла производительность труда (норма выработки)?

Тесты

Тест 1

1. Выражая меру труда на каждом рабочем месте, нормы труда:
 - А. являются средством получения прибыли
 - Б. должны способствовать решению социальных задач, обеспечивая работающим нормальную интенсивность труда и его содержательность
 1. верно только А
 2. верно только Б.
 3. верны оба суждения
 4. оба суждения не верны
2. Требование о всестороннем развитии работников Вы отнесете к такой группе требований к нормированию труда:
 1. научная обоснованность норм труда;
 2. обеспечение нормальной интенсивности труда.
 3. гуманизация норм труда;
3. К вредным условиям труда Вы отнесете условия:
 1. представляющие угрозу профессионального заболевания;
 2. представляющие угрозу травмы;
 3. близкие к физиологическому комфорту.

Тест 2

С каким из суждений вы согласны:

- А. Трудовое поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;
 - Б. Трудовое поведение является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;
1. верно А
 2. верно Б
 3. верны оба суждения
 4. оба суждения не верны

По субъекту поведения трудовое поведение бывает:

1. исполнительское
2. Коллективное
3. управленческое

Под влиянием каких факторов не формируется трудовое поведение:

1. Географических условий
2. социальных и профессиональных характеристик работников,
3. условий работы в широком смысле (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.),
4. системы норм и ценностей, трудовых мотиваций

Тест 3

1. Разработка и проведение социально-экономической политики в организации не осуществляются по следующему направлению:
 1. политика доходов;
 2. политика в отношении сотрудничества с профсоюзами;
 3. политика расходов

4. политика социального обеспечения работников

2. Какое суждение о социальных льготах является правильным:

- А. Социальные льготы являются дополнением к вознаграждениям работников.
- Б. Социальные льготы не являются дополнением к вознаграждениям работников.
- 1. Верно А
- 2. верно Б
- 3. верны оба суждения
- 4. оба суждения не верны

3. Финансовая база социального страхования в рыночной экономике формируется за счет:

- 1. взносов работодателей
- 2. Взносов работников
- 3. взносов работодателей и работников

Тема 4 Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе

Формы текущего контроля – опрос, групповое обсуждение, задания, тест.

Вопросы для опроса:

- 1. Показатели рентабельности инвестиций при оценке экономической эффективности нововведений в кадровой работе.
- 2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления нововведениями в кадровой работе.

Вопросы для группового обсуждения:

- 1. Раскройте сущность концепции качества трудовой жизни.
- 2. Назовите, какие условия предполагает реализация концепции качества трудовой жизни.
- 3. Какие принципы закладываются в основу разработки мероприятий по повышению качества трудовой жизни.
- 4. Перечислите основные характеристики кадровой политики организации.
- 5. Назовите и охарактеризуйте этапы формирования кадровой политики организации.

Тест 1

С каким из суждений об организации труда Вы согласны:

- А. Организация труда — организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства.
- Б. Организованный труд людей является неперенным условием функционирования производства, где организация труда выступает составной частью процесса организации производства.
- 1. верно только А
- 2. верно только Б.
- 3. верны оба суждения
- 4. оба суждения не верны

Какая формы организации труда среди нижеперчисленных является лишней:

- 1. всеобщая
- 2. частная
- 3. единичная
- 4. коллективная

3. В совокупности мероприятий по организации труда огромное значение имеет мобилизация внутрипроизводственных резервов в которые не входят:

- 1. резервы использования сырья и материалов
- 2. резервы снижения трудоемкости продукции
- 3. резервы использования фонда рабочего времени

Тест 2

Трудовым показателем, используемым на внутрифирменном уровне, является:

1. уровень жизни

2. Производительность труда

3. нормирование труда

2. В анализ трудовых показателей в организации не входит:

1. анализ эффективности использования персонала организации;

2. Анализ эффективности использования рабочего времени;

3. анализ производительности и качества труда;

4. анализ эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера.

5. анализ эффективности использования сырья и материалов

3. С каким суждением Вы согласны:

А. Время использования оборудования — период времени в течение которого оборудование находится в действии.

Б. Время использования оборудования — период времени в течение которого оборудование находится в действии или простаивает.

1. Верно А

2. верно Б

3. верны оба суждения

4. оба суждения не верны

Задание 1

Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.

Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.

Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

Показатель	Показатель в периодах				
	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб.	7523	7768	7823	7875	8248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65646	68320	67996	68922	71514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506474	539642	542598	537592	544414

Задание 2

Охарактеризуйте выполняемую Вами работу как трудовой процесс. Проанализируйте его рациональность с точки зрения составов элементов, последовательности и способов их осуществления. Продумайте и сформулируйте предложение по повышению технической оснащенности Вашей деятельности, более рациональной организации труда, совершенствованию психофизиологических факторов. Что дадут Ваши предложения с точки зрения сокращения затрат времени на выполнение работы, снижения физических и нервных нагрузок работника, обогащение содержания труда, повышение качества работы?

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится в два этапа – обсуждение теоретического вопроса и рассмотрение ситуационного задания.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи.

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме, в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены Воронежским филиалом РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 №114-217/1.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий.

Инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика).

Доступная форма предоставления заданий оценочных средств: в печатной форме, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода).

Доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

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

Шкала и процедура оценивания определена Регламентом Воронежского филиала РАНХиГС, утвержденным приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

**Вопросы для проведения промежуточной аттестации по адаптационной дисциплине
«Экономика и социология труда»**

1. Назовите объект и предмет социологии труда.
2. Перечислите уровни знания в структуре социологии труда.
3. Выявите соотношение социологии труда с другими науками о труде.
4. Перечислите категории социологии труда.
5. Опишите этапы развития зарубежной социологии труда.
6. Опишите этапы развития отечественной социологии труда.
7. Раскройте социальные проблемы труда в работах народников (П.Л.Лавров, П.Н.Ткачев, Н.К.Михайловский, В.В.Воронцов).
8. Эмпирические исследования социальных проблем труда в России (начало XX века).
9. Общественное разделение труда и его типы.
10. Перечислите виды труда и раскройте их особенности.
11. Государственная политика в области занятости. Функции и основные направления деятельности государственной службы занятости.
12. Профессиональная структура общества и факторы профессиональной стратификации.
13. В чем состоит социальное партнерство в системе трудовых отношений.
14. Раскройте инновационные процессы в сфере труда.
15. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности.
16. Факторы профессиональной стратификации.
17. В чем заключается управление человеческими ресурсами в трудовых организациях.
18. Опишите функциональные модели экономического поведения
19. Дайте характеристику основных направлений организации труда на предприятии.
20. Система норм и нормативов по труду.
21. В чем заключается анализ трудовых показателей.
22. Раскройте социальные основы трудовой деятельности.
23. Социологические исследования в организации (ОК-3)
24. Оценка затрат на персонал.
25. Сущность аудита в социально-трудовой сфере.

Перечень ситуационных заданий

Задание 1

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

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

Задание 2

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

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

- численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе);

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

Задание 3

Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест – 40, норма обслуживания одного рабочего места – 3 человека, средний коэффициент сменности – 2,0.

Задание 4

Рассчитать численность мастеров и начальников участков в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 человек, норма управляемости для мастера – 15 человек, для начальника участка 50 человек (включая мастеров)

Задание 5

Определить численность безработных зарегистрированных в текущем году в службе занятости, если экономически активное население составляет 1 000 000 человек, официальный уровень безработицы – 3,5 %

Задание 6

Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 000 человек, среди них инвалидов 1 и 2 группы 10 000 человек, численность работающих подростков до 16 лет – 15 000 человек, работающих пенсионеров – 55 000 человек.

Задание 7

При измерении продолжительности выполнения операции по текущему времени получены следующие данные:

№ наблюдения	1	2	3	4	5	6	7	8
Время начала операции	10-00	10-06	10-14	10-24	10-34	10-55	11-06	11-15
Время окончания операции	10-05	10-13	10-23	10-33	10-54	11-05	11-14	11-25

Необходимо провести обработку данных, хронометражных наблюдений при нормативном коэффициенте устойчивости 1.9.

Задание 8

В результате проведения хронометража методом отдельных отсчетов получены следующие данные о продолжительности обработки наряда бухгалтером:

Номер наряда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Продолжительность обработки, мин-сек	1-09	1-12	1-05	1-20	1-19	1-23	1-15	1-39	1-28	1-32

Определите среднюю продолжительность работы, если нормативный коэффициент устойчивости составляет 1,5.

Задание 9

Определите среднее время на прием одного пациента врачом, используя результаты хронометража, приведенные в таблице.

Элементы работы	мин-сек								КУ норм	КУ факт	Т ср
	номер наблюдения										
	1	2	3	4	5	6	7	8			
Заполнение амбулаторной карты	4-24	4-10	4-52	4-38	4-22	4-10	4-59	4-51	1,2	?	?
Работа с больным: термометрия, АД, осмотр	5-22	5-05	4-52	6-38	5-18	5-10	4-59	5-49	1,5	?	?
Выписка рецепта	3-	3-	5-	4-	3-	3-	4-	5-	1,5	?	?

	44	29	13	00	47	33	21	10			
Среднее время на прием одного пациента врачом											?

Задание 10

Определите среднее время выполнения токарной операции, используя результаты хронометража, приведенные в таблице.

Элементы работы	мин-сек								КУ норм	КУ факт	Т ср
	номер наблюдения										
	1	2	3	4	5	6	7	8			
Закрепить заготовку, включить станок	0-24	2-10	3-52	5-38	7-22	9-10	10-59	12-51	2	?	?
Обточить деталь	1-22	3-05	4-52	6-38	8-18	10-10	11-59	13-49	1,2	?	?
Выключить станок, открепить деталь	1-44	3-29	5-13	7-00	8-47	10-33	12-21	14-10	2	?	?
Среднее время выполнения токарной операции											?

Задание 11

В таблице приведены данные о затратах времени работника юридического отдела организации, полученные в результате фотографии рабочего времени. Норматив времени на отдых и личные надобности составляет 5% от оперативного времени. На основе этих данных необходимо провести индексацию и анализ затрат рабочего времени.

№	Затраты рабочего времени	Затраты, мин
1	Консультация при получении задания	14
2	Работа с документами	145
3	Отдых	12
4	Изучение справочных материалов	50
5	Неслужебные разговоры по телефону	14
6	Наведение порядка на рабочем месте	5
7	Обед	60
8	Ожидание необходимой информации	20
9	Работа с документами	195
10	Отлучки с рабочего места по личным надобностям	8
11	Уборка рабочего места в конце смены	7
12	Сдача обработанных документов	10

Задание 12

На основе специальных расчетов применительно к определенной группе оборудования была установлена продолжительность основного времени выполнения операции - 5 мин 25 сек. Вспомогательное время, определенное путем хронометража, составило 1 мин 20 сек. Норматив времени на обслуживание рабочего места равен 3% от оперативного времени. Время на отдых установлено в зависимости от факторов утомляемости на уровне 4% оперативного времени. Рабочий каждый раз тратит 50 сек на то, чтобы подготовить свое место для выполнения последующей операции. Продолжительность рабочей смены - 7 час. 40 мин. Необходимо рассчитать норму времени на выполнение операции и норму выработки в штуках.

Задание 13

На выполняемые кассиром в супермаркете операции установлены следующие нормы времени: - считывание штрих-кода с одного продукта - 4 сек; - окончательный расчет клиента (получение денег и сдача) - 1 мин. В результате проведения фотографии рабочего дня выявлено, что в среднем 1 клиент покупает 6 наименований. В день через кассу проходит 680 человек. Продолжительность смены - 8 часов. Необходимо определить норму времени обслуживания, норму обслуживания и норму численности кассиров.

Задание 14

На основе специальных расчетов применительно к определенной группе оборудования установлена продолжительность основного времени выполнения операции - 3 мин 45 сек. Вспомогательное время было определено путем хронометражных исследований и составило 50 сек. Норматив времени обслуживания равен 3% от оперативного времени. Время на отдых установлено на уровне 5% от оперативного времени. Рабочий каждый раз тратит 40 сек. на то, чтобы подготовить свое место для выполнения последующей операции. Продолжительность рабочей смены - 8 часов. Рассчитайте норму времени на выполнение операции и норму выработки в штуках.

Задание 15

На выполняемые кассиром-оператором работы установлены следующие нормы времени: - проверка предоставленного платежного документа - 40 сек; - оформление документа через кассу - 1 мин; - получение денег и сдача - 50 сек. В результате проведения фотографии рабочего дня выявлено, что в среднем 1 клиент предоставляет в кассу 3 платежных документа. В день через кассу проходит 300 человек. Продолжительность смены - 7 час 30 мин. Определите норму времени обслуживания, норму обслуживания и норму численности кассиров.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

5. Методические указания для обучающихся по освоению адаптационной дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости включают:

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов (изданы на кафедре экономики, финансов и менеджмента).
2. Методические рекомендации по формированию портфолио по реализации индивидуальной образовательной траектории студента (изданы на кафедре экономики, финансов и менеджмента).
3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплин кафедры (изданы на кафедре экономики, финансов и менеджмента).

Подготовка к контрольным мероприятиям

Текущий контроль осуществляется в виде устных опросов по теории. При подготовке к опросу студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения адаптационной дисциплины

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

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

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
 - в форме электронного документа;

в форме аудиофайла

6.1. Основная литература

1. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 280 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53608> — Загл. с экрана.
2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.
3. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: Учебник / Ж.Т. Тощенко. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 423 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Алиев, И. М. Экономика труда: учеб.для студ. вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина — М.: Юрайт, 2011. — 671 с.
2. Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учеб.пособие / Е. А. Егорова, О. А. Золотарева, О. В. Кучмаева — М.: Евразийский открытый институт, 2010. — 318 с.
3. Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко — М.:ВолтерсКлувер, 2011. — 800 с.
4. Российская социологическая энциклопедия / под ред. Г. В. Осипова. —М.: НОРМА, ИНФРА-М, 1998. — 672 с.
5. Экономика и социология труда : учеб. для вузов/ под ред. А.Я. Кибанов. —М.: ИНФРА, 2010. — 592 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. - М.: Рос. Акад. предпр., 2011. - 434 с.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
2. Положение Воронежского филиала РАНХиГС «О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся», утвержденным приказом от 20 июня 2014 года № 114-151.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.biblioclub.ru> «Университетская библиотека онлайн»
2. Куб — электронная библиотека <http://www.koob.ru/>
3. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». — URL: <http://window.edu.ru>. Доступ свободный.
4. Сайт Федеральной службы государственной статистики www.gks.ru
5. «Человек и труд» www.chelt.ru
6. Сайт Международной организации труда www.ilo.ruk

6.6. Справочные системы

1. Консультант плюс
2. Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или

электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;
- использование помощи ассистента.
-

Для обучающихся с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;
- использование помощи ассистента.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиотрансляции с использованием программы синтеза речи;
- использование помощи ассистента.

7.2. Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет: <http://vrn.ranepa.ru/>

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся: «Консультант плюс», «Гарант», «Университетская библиотека on-line».

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, интерактивные учебные и наглядные пособия, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы).

Многофункциональный мультимедийный комплекс в лекционной аудитории.

Учебные пособия для обучающихся с нарушениями зрения (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

Учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями слуха (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

Учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата (согласно п. 6.5. Интернет-ресурсы).

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;

Пакет Access;

Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer;

MAGic – программа экранного увеличения;

Балаболка – программа синтеза речи;

Coll Reader – программа синтеза речи;

Jaws – программа речевой навигации.

Для обучающихся с нарушениями слуха:

программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;
Пакет Access;
Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB, WMV;
Пакет Access;
Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer.

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:
брайлевская клавиатура для ввода информации;
увеличитель информации на мониторе;
невизуальный доступ к информации;
программы-синтезаторы речи;
других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями зрения.

- с нарушениями слуха:
средства беспроводной передачи звука (персональный усилитель звука, наушники);
аудиторные колонки;

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
специально отведенные места для инвалидов в аудитории, помеченные специальным знаком и находящиеся в максимальной близости от входа;
альтернативные устройства ввода информации;
средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы. В учебном процессе используются следующие программные продукты: Microsoft Word, MS PowerPoint, Internet – Explorer.