

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ / О.В. Юсупова

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.02.01 «Экономика и социология труда»

Код и направление подготовки (специальность)	27.03.02 Управление качеством
Направленность (профиль)	Управление качеством в строительстве
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Строительно-технологический факультет (СТФ)
Выпускающая кафедра	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
Кафедра-разработчик	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Б1.В.02.01 «Экономика и социология труда»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **27.03.02 Управление качеством**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 869 от 31.07.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)

О.А Гужова

(ФИО)

Заведующий кафедрой

О.В. Дидковская, доктор
экономических наук,
профессор

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

М.В Шувалов, кандидат
технических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.П. Акри, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	5
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4.1 Содержание лекционных занятий	6
4.2 Содержание лабораторных занятий	9
4.3 Содержание практических занятий	9
4.4. Содержание самостоятельной работы	11
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	12
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	14
9. Методические материалы	14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-3 Способен осуществлять оперативное управление и управление работниками организации	ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами
		Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	
		ПК-3.2 Организует работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ
		Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	

		ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.
			Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-3	Менеджмент; Организационное поведение; Теория организации	Теория и практика принятия управленческих решений	Инновационный менеджмент; Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы; Разработка управленческих решений; Управление конкурентоспособностью; Управление строительством; Управление человеческими ресурсами; Экологический менеджмент в строительстве

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	80	80
Лекции	32	32

Практические занятия	48	48
Внеаудиторная контактная работа, КСР	4	4
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	24	24
написание рефератов	4	4
подготовка к практическим занятиям	15	15
подготовка к экзамену	5	5
Контроль	36	36
Итого: час	144	144
Итого: з.е.	4	4

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Труд как общественно-полезная деятельность	8	0	4	4	16
2	Организация труда	8	0	20	5	33
3	Рынок труда	4	0	8	5	17
4	Мотивация и оплата труда	10	0	10	5	25
5	Управление трудом и социальным развитием	2	0	6	5	13
	КСР	0	0	0	0	4
	Контроль	0	0	0	0	36
	Итого	32	0	48	24	144

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				
1	Труд как общественно-полезная деятельность	Объект и предмет экономики и социологии труда	Экономика труда, ее предмет и круг исследуемых проблем. Социология труда как изучение социально-трудовых структур общества, их элементов и условий существования, а также социальных процессов, протекающих в этих структурах. Взаимосвязь и взаимообусловленность экономики и социологии труда.	2

2	Труд как общественно-полезная деятельность	Понятие «труд». Содержание труда..	Роль труда в истории развития человеческого общества. Труд как общественно полезная деятельность. Труд как фактор развития производства. Виды труда. Общественная организация труда.	2
3	Труд как общественно-полезная деятельность	Производительность и эффективность труда	Социально-экономическое содержание категорий «производительность труда» и «эффективность труда». Взаимосвязь эффективности труда с его производительностью. Работоспособность, дееспособность и трудоспособность. Кривая работоспособности в течение рабочей смены. Режимы труда и отдыха.	2
4	Труд как общественно-полезная деятельность	Показатели производительности труда.	Натуральный, стоимостной и трудовой способы измерения производительности труда. Выработка и трудоемкость. Интенсивность труда. Уровень и темпы изменения производительности труда. Факторы роста производительности труда, их классификация. Резервы роста производительности труда и их классификация. Система показателей эффективности труда. Факторы повышения эффективности труда.	2
5	Организация труда	Организация трудовых процессов	Трудовой процесс, его составные части. Содержание организации трудовых процессов.	2
6	Организация труда	Основные элементы организации труда.	Научная организация, ее задачи и функции. Разделение и кооперация труда. Рационализация трудовых процессов, организации и обслуживания рабочих мест. Подготовка и повышение квалификации персонала предприятия. Укрепление дисциплины труда. Подготовка и повышение квалификации персонала предприятия. Укрепление дисциплины труда. Аттестация работников и рабочих мест	2
7	Организация труда	Нормирование труда	Нормирование труда: понятие, объективная необходимость, цели и функции. Классификация норм труда. Элементарные и укрупненные нормативы и их разновидности. Нормативы выработки и трудоемкости. Нормативы численности и обслуживания. Нормативы времени на отдых и личные надобности.	2
8	Организация труда	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	Трудовые ресурсы, человек труда, границы трудоспособности. Критерии выделения трудовых ресурсов из общей численности населения. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное население. Методы определения общей численности, качественного состава и структуры трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал, их соотношение. Трудовой потенциал личности, предприятия и общества.	2

9	Рынок труда	Условия труда на предприятии	Содержание понятия «условия труда». Классификация факторов, определяющих условия труда. Санитарно-гигиенические, физиологические, факторы безопасности труда, технико-технологические, социально-психологические, эстетические факторы, определяющие условия труда. Нормальные, вредные и особо вредные условия труда. Компенсации за работу во вредных и особо вредных условиях труда. Экономические потери предприятий с вредными условиями труда.	2
10	Рынок труда	Занятость и безработица	Понятие «занятости». Виды занятости. Полная и неполная, эффективная и рациональная занятость. Категории незанятого населения. Формы занятости. Занятость по найму и самозанятость. Понятие «безработного» и «безработицы». Виды безработицы. Показатели безработицы. Уровень, частота безработицы, длительность безработицы. Методы измерения состояния безработицы. Управление занятостью.	2
11	Мотивация и оплата труда	Доходы и оплата труда	Понятие дохода. Структура доходов персонала на предприятиях. Оплата труда (зарботная плата) как основной вид личных доходов занятого населения. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная.	2
12	Мотивация и оплата труда	Структура организации оплаты труда	Структура организации оплаты труда: компоненты. Техническое нормирование. Тарифное нормирование.	2
13	Мотивация и оплата труда	Формы и системы оплаты труда.	Повременная и сдельная формы оплаты труда. Индивидуальные и коллективные системы оплаты труда, условия их эффективного применения. Нетрадиционные системы оплаты труда.	2
14	Мотивация и оплата труда	Регулирование размеров оплаты труда.	Социальное партнерство в системе коллективно-договорных отношений по вопросам оплаты труда. Место и функции Генерального, региональных (территориальных) и отраслевых тарифных соглашений.	2
15	Мотивация и оплата труда	Мотивация и стимулирование труда	Мотивация труда в системе социально-трудовых отношений. Место доходов и оплаты труда в мотивационных механизмах рыночного типа. Мотивация труда: сущность мотивации, основные виды мотивов трудового поведения. Стимулирование труда. Функции и сущность стимулирования труда.	2

16	Управление трудом и социальным развитием	Социальное развитие и планирование трудовых коллективов	Социальное развитие трудовых коллективов: понятие и сущность социального развития. Социальное развитие и социальная политика на уровне предприятия. Социально-психологические отношения в трудовом коллективе. Планирование социального развития трудового коллектива. План социального развития предприятия.	2
Итого за семестр:				32
Итого:				32

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
4 семестр				
1	Труд как общественно-полезная деятельность	Расчет и анализ изменения численности трудоспособного населения	решение практических задач "Расчет и анализ изменения численности трудоспособного населения"	2
2	Труд как общественно-полезная деятельность	Расчет показателей, характеризующих движение на рынке труда	решение практических задач "Расчет показателей, характеризующих движение на рынке труда"	2
3	Организация труда	Анализ структуры трудовых процессов	выступления с рефератами, решение практических задач "Анализ структуры трудовых процессов"	2
4	Организация труда	Расчет показателей по труду.	выступления с рефератами, решение практических задач "Расчет показателей по труду"	2
5	Организация труда	Оптимизация трудовых процессов	решение практических задач "Оптимизация трудовых процессов"	2
6	Организация труда	Расчет численности работающих и фонда рабочего времени	решение практических задач, выступления с рефератами "Расчет численности работающих и фонда рабочего времени"	2
7	Организация труда	Расчет численности работающих и фонда рабочего времени	решение практических задач, выступления с рефератами "Расчет численности работающих и фонда рабочего времени" - продолжение	2
8	Организация труда	Нормирование труда - расчет норм времени и норм выработки методом фотоучета	решение практических задач "Нормирование труда - расчет норм времени и норм выработки методом фотоучета"	2

9	Организация труда	Нормирование труда – расчет норм времени и норм выработки методом хронометража	решение практических задач "Нормирование труда – расчет норм времени и норм выработки методом хронометража"	2
10	Организация труда	Нормирование труда – определения уровня выполнения норм методом технического учета	решение практических задач "Нормирование труда – определения уровня выполнения норм методом технического учета"	2
11	Организация труда	Нормирование труда – определения структуры затрат рабочего времени методом фотографии рабочего дня	решение практических задач "Нормирование труда – определения структуры затрат рабочего времени методом фотографии рабочего дня"	2
12	Организация труда	Определение эффективности мероприятий по улучшению условий труда на производстве	решение практических задач "Определение эффективности мероприятий по улучшению условий труда на производстве". КОНТРОЛЬНАЯ ТОЧКА 1 (РАЗДЕЛ 1,2)	2
13	Рынок труда	Расчет показателей, характеризующих динамику трудовых ресурсов	решение практических задач "Расчет показателей, характеризующих динамику трудовых ресурсов"	2
14	Рынок труда	Расчет показателей, характеризующих динамику трудовых ресурсов	решение практических задач "Расчет показателей, характеризующих динамику трудовых ресурсов"	2
15	Рынок труда	Моделирование воспроизводства и занятости населения	решение практических задач, выступления с рефератами "Моделирование воспроизводства и занятости населения"	2
16	Рынок труда	Моделирование воспроизводства и занятости населения	решение практических задач, выступления с рефератами "Моделирование воспроизводства и занятости населения". КОНТРОЛЬНАЯ ТОЧКА 2 (РАЗДЕЛ 3)	2
17	Мотивация и оплата труда	Заработная плата и уровень жизни	решение практических задач "Заработная плата и уровень жизни", определение повременной заработной платы и ее разновидностей	2
18	Мотивация и оплата труда	Заработная плата и уровень жизни	решение практических задач-продолжение "Заработная плата и уровень жизни", определение сдельной заработной платы и ее разновидностей	2
19	Мотивация и оплата труда	Заработная плата и уровень жизни	решение практических задач, выступления с рефератами "Заработная плата и уровень жизни"-бестарифная система оплаты труда	2
20	Мотивация и оплата труда	Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии	решение практических задач, выступления с рефератами по теме "Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии"	2

21	Мотивация и оплата труда	Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии	решение практических задач, выступления с рефератами-продолжение "Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии". КОНТРОЛЬНАЯ ТОЧКА 3 (РАЗДЕЛ 4)	2
22	Управление трудом и социальным развитием	Социальное развитие трудовых коллективов: разработка социального паспорта предприятия	решение практических задач "Социальное развитие трудовых коллективов: разработка социального паспорта предприятия", выступления с рефератами	2
23	Управление трудом и социальным развитием	Социальное развитие трудовых коллективов: разработка социального паспорта предприятия	решение практических задач "Социальное развитие трудовых коллективов: разработка социального паспорта предприятия" - продолжение, выступления с рефератами	2
24	Управление трудом и социальным развитием	Управление трудом и социальным развитием	Выступления с рефератами. КОНТРОЛЬНАЯ ТОЧКА 4 (РАЗДЕЛ 5)	2
Итого за семестр:				48
Итого:				48

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
4 семестр			
Труд как общественно-полезная деятельность	Подготовка к практическому занятию	Современные методы повышения производительности труда, Роль условий труда в повышении его эффективности и производительности, Труд – ключевой фактор производства и общественного развития.	3
Труд как общественно-полезная деятельность	Подготовка к экзамену	Темы 1, 2	1
Организация труда	Подготовка к практическому занятию, подготовка реферата	Организация трудовых процессов: сущность и основные ее составляющие, Состав и структура персонала на предприятии, Категории тяжести труда	4
Организация труда	Подготовка к экзамену	Темы 3, 4	1
Рынок труда	Подготовка к практическому занятию, подготовка реферата	Особенности государственного регулирования труда в развитых странах; Рынки труда как регуляторы занятости и безработицы; Гуманизация условий труда.	4

Рынок труда	Подготовка к экзамену	Темы 5-9	1
Мотивация и оплата труда	Подготовка к практическому занятию, подготовка реферата	Экономические аспекты труда. Эффективизация труда: стратегия и тактика. Экономические результаты труда и их использование. Взаимосвязь производительности и оплаты труда.	4
Мотивация и оплата труда	Подготовка к экзамену	Темы 8-10	1
Управление трудом и социальным развитием	Подготовка к практическому занятию, подготовка реферата	Социологические факторы экономических реформ в РФ. Методы и формы социальной регуляции трудовой деятельности. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешения. Институциональное регулирование социально-трудовой сферы	4
Управление трудом и социальным развитием	Подготовка к экзамену	Темы 11-15	1
Итого за семестр:			24
Итого:			24

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Экономика и социология труда; Евразийский открытый институт, 2010.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 11128	Электронный ресурс
2	Экономика и социология труда; Экзамен, 2009.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 774	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
3	Экономика труда; Эксмо, 2010. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/775.html	Электронный ресурс
Учебно-методическое обеспечение		
4	Гужова, О.А. Управление трудовыми ресурсами и нормирование труда в строительстве и городском хозяйстве : учеб.-метод. пособие / О. А. Гужова; Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2018.- 192 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3372	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Антиплагиат. ВУЗ	ЗАО «Анти-плагиат» (Отечественный)	Лицензионное
2	Графический редактор Paint в составе ОС Microsoft Windows	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
3	Интернет-браузер Opera	Opera Software ASA (Отечественный)	Свободно распространяемое
4	Пакет офисных программ Microsoft Office	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
5	Программа Adobe Reader	Adobe Systems Incorporated (Зарубежный)	Свободно распространяемое

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Официальный сайт информационно-правовой системы «Гарант»	http://www.garant.ru	Ресурсы открытого доступа
2	Электронно-библиотечная система Лань	www.e.lanbook.com/	Ресурсы открытого доступа
3	Международная организация труда	6. www.ilo.ru	Ресурсы открытого доступа
4	Министерства труда и социального развития РФ	www.mintrud.ru	Ресурсы открытого доступа
5	Человек и труд	www.chelt.ru	Ресурсы открытого доступа
6	Сайты научно - технической библиотеки ФГБОУ СамГТУ	http://lib.sumgtu.ru/	Ресурсы открытого доступа
7	Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/	Ресурсы открытого доступа
8	Электронная библиотека изданий СамГТУ	http://irbis.samgtu.local/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe	Российские базы данных ограниченного доступа
9	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/	Российские базы данных ограниченного доступа

10	Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент	http://www.ecsocman.edu.ru	Ресурсы открытого доступа
----	--	---	---------------------------

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер / ноутбук), учебно-наглядные, учебно-методические пособия, тематические иллюстрации.

Практические занятия

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- читальный зал НТБ СамГТУ (ауд. 200 корпус №8; ауд. 125 корпус № 1; ауд. 41, 31, 34, 35 Главный корпус библиотеки; ауд. 83а, 414, 416, 0209 12 корпус; ауд. 401 корпус №10).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть

использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.02.01 «Экономика и социология труда»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.02.01 «Экономика и социология труда»**

Код и направление подготовки (специальность)	27.03.02 Управление качеством
Направленность (профиль)	Управление качеством в строительстве
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Строительно-технологический факультет (СТФ)
Выпускающая кафедра	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
Кафедра-разработчик	Кафедра "Стоимостной инжиниринг и техническая экспертиза зданий и сооружений"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	144 / 4
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-3 Способен осуществлять оперативное управление и управление работниками организации	ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами
		ПК-3.2 Организует работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами
			Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ
			Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ

		ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.
			Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Труд как общественно-полезная деятельность				
ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
ПК-3.2 Организует работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Выполнение практических заданий	Да	Нет

	Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
Организация труда				
ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
ПК-3.2 Организует работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Выполнение практических заданий	Да	Нет
		Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Тестирование	Да
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.	Выполнение практических заданий	Да	Нет
		Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.	Тестирование	Да
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
Рынок труда				

ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
ПК-3.2 Организует работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
Мотивация и оплата труда				
ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет

ПК-3.2 Организовывает работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да
Управление трудом и социальным развитием				
ПК-3.1 Осуществляет расчет требуемого количества, профессионального и квалификационного состава работников, определяет и применяет основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Владеть навыками расчета требуемого количества профессионального и квалификационного состава работников, определения и применения основных принципов и методов управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Уметь рассчитывать требуемое количество профессионального и квалификационного состава работников, определять и применять основные принципы и методы управления трудовыми коллективами	Выполнение практических заданий	Да	Нет
ПК-3.2 Организовывает работу коллективов исполнителей и производит оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Уметь организовывать работу коллективов исполнителей и производить оценку результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели оценки результативности и качества выполнения работниками производственных заданий и отдельных работ	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да

ПК-3.3 Разрабатывает и контролирует выполнение оперативных планов работы первичных производственных подразделений	Уметь разрабатывать и контролировать выполнение планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы и т.д.	Выполнение практических заданий	Да	Нет
	Знать показатели планов работы первичных производственных подразделений, в том числе по использованию рабочего времени, движению персонала, фонду заработной платы, социальному развитию и т.д.	Тестирование	Да	Нет
		Вопросы к экзамену	Нет	Да

Пример задач для практического занятия

Тема «Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии»

Задание 1. Расчет производительности стоимостным методом.

Организация в отчетном году выполнила работы на сумму 5 млн.р. при численности работников 250 чел. Определить фактическую выработку и уровень производительности труда при установленной плановой выработке $V_{п} = 18$ тыс.р./чел.

Решение.

1. Определение фактической выработки:
 $V_{ф} = 5000 \text{ тыс.} / 250 \text{ чел.} * 1 = 20 \text{ тыс.р./чел.}$
2. Уровень выполнения норм выработки:
 $P_{ф} = (V_{ф} / V_{п}) * 100 \% = 20 \text{ тыс.р.} / 18 \text{ тыс.р.} * 100 \% = 111 \%$.

Задание 2. Расчет производительности труда натуральным методом.

Звено из четырех каменщиков за 8 часов выполнило 83,2 м³ кирпичной кладки. Плановая выработка данного вида работ - 2,08 м³/чел.-ч. Определить показатель фактического выполнения норм и повышения уровня производительности труда.

Решение.

1. Определение фактической выработки:
 $V_{ф} = 83,2 / (4 * 8) = 2,6 \text{ м}^3 / \text{чел.-ч.}$
2. Выполнение задания по показателю производительности труда:
 $P_{нат} = (V_{ф} / V_{п}) * 100 \% = 2,6 / 2,08 * 100 \% = 125 \%$.

Задание 3. Определение производительности труда нормативным методом.

Звено бетонщиков в составе 5 человек уложило за 12 дней 320 м³ бетонной смеси при норме 17 чел.-ч. на 10 м³. Определить производительность труда звена бетонщиков нормативным методом.

Решение.

1. Определение нормативного времени (нормативной трудоемкости), необходимого на выполнение объема работ ($T_{н}$):
 $T_{н} = 17,0 * 320 / 10 = 544 \text{ чел.-ч.}$
2. Определение фактического времени (фактической трудоемкости), затраченного на производство данного вида работ:
 $T_{ф} = 12 \text{ дн.} * 8 \text{ ч.} * 5 \text{ чел.} = 480 \text{ чел.-ч.}$
3. Определение уровня производительности труда:
 $P_{н} = T_{н} / T_{ф} * 100 \% = 544 / 480 * 100 \% = 113,3 \%$.

Тема «Оптимизация трудовых процессов»

Задание. Найти оптимальный вариант разделения труда и численности рабочих по обслуживанию оборудования цеха. Рассчитать условный годовой экономический эффект по найденному варианту. Эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего составляет 1860 часов. Средние затраты в час на основного рабочего - 40 р., на обслуживающего рабочего – 35 р. Затраты рабочего времени представлены в таблице 1.

Затраты рабочего времени рабочих

Профессии рабочих	Численность, чел.	Эффектив	Затраты рабочего времени, чел.-ч			
			на обеспечение инст-том и док-цией	на заточку инстр-та	на обеспечение ГСМ	ВСЕГО

		ный годов. фонд врем. рабочих, ч	%	ч	%	ч	%	ч	%	ч
Токари	58	108286	0,8	866	1,4	1516	0,4	433	2,6	2815
Плотники	16	29872	1,9	568	2,8	836	2,2	658	6,9	2062
Сверлов щики	7	13869	1,3	169	2,0	261	0,5	65	3,8	495
Фрезеро вщики	20	37340	1,8	597	1,3	485	1,2	448	4,1	1530
Сварщики	17	31739	0,2	63	0,2	63	3,2	1015	3,6	1141
Итого	118	220306	5,8	2263	7,7	3161	7,5	2619	21,0	8043
Обслуж. рабочие	—	—		1512	—	2087	—	785	—	4384

Решение. Как видно из таблицы, на производстве основные рабочие (плотники, сверловщики, фрезеровщики, сварщики) выполняют обеспечивающие работы, на что тратится 21 % или 8043 ч их годового рабочего времени, что является не эффективным. При выполнении этих же работ обслуживающими рабочими их трудоемкость резко сокращается и составляет 4384 ч, что достигается за счет специализации и механизации производства. Следовательно, необходимо для выполнения обеспечивающих работ основных рабочих заменить обслуживающими, для чего рассчитаем численность последних по формуле

$$Ч_i = Tr_i / Эф (1),$$

где Ч_i – численность обслуживающих рабочих по i-й группе обеспечивающих работ, чел.); Tr_i – трудоемкость i-й группы обеспечивающих работ, чел-ч; Эф - эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего, ч.

Следовательно, Ч₁ = 1512/1860 = 0,8, т.е. 1 чел.

Ч₂ = 2087/1860 = 1,12, т.е. 1 чел.

Ч₃ = 785/1860 = 0,4.

Таким образом, для оптимизации производства необходимо на обеспечение инструментом и документацией принять одного обслуживающего рабочего, на заточку инструмента – одного рабочего, а выполнение работ по обеспечению горюче-смазочным материалом целесообразно распределить между двумя принятыми рабочими, для чего требуется внедрить систему планово-предупредительного обеспечения и дополнительное материальное стимулирование.

Экономический эффект от замены основных рабочих обслуживающими составит:

экономия от высвобождения основных рабочих будет равна

$$8043 \cdot 40 = 321720 \text{ р.};$$

затраты на оплату труда принятых обслуживающих рабочих составят

$$4384 \cdot 35 = 153440 \text{ р.};$$

экономический эффект от оптимизации разделения труда будет равен

$$321720 - 153440 = 168280 \text{ р.}$$

Тема «Расчет численности работающих и фонда рабочего времени»

Задание. Провести анализ использования рабочего времени с целью выявления причин, частоты и размеров потерь фонда рабочего времени и степени уплотнения рабочего дня, а также разработки на этой основе конкретных мероприятий по устранению выявленных потерь. Охарактеризовать использование номинального фонда рабочего времени с помощью коэффициента номинального фонда. Полученный коэффициент сопоставить с плановым показателем, что позволяет выявить, за счет каких неяснок произошли его изменения.

4	Простои из-за отсутствия эл/энергии									3			15	2
5	Отдых					1							20	
6	Простои по техническим причинам													
7	Случайная работа по квалификации									2			30	
													300	

Наблюдал _____
(должность, подпись)

Проверил _____
(должность, подпись)

Пример заполнения бланка ОН

№ п/п	Строительно-монтажная организация СМУ-2	Дата наблюдения с_до_ 2009г.	Наблюдения			ОН
			Начало 8 ч	Конец 10 ч	№ набл. 1, 2	

Наименование процесса: **Монтаж элементов жилого крупнопанельного дома**

	Наименование элементов процесса	Сумма затрат		Общая выработка продукции (ед., эл., м ²)	Выработка продукции за 1 ч (ед., эл., м ²)
		времени Тс чел.-мин	%		
1	Основная и вспомогательная (оперативная) работа	266	44,3	4 ед.	2 ед.
2	Подготовительно-заключительная работа	104	17,33		
3	Отдых	40	1,67		
	ИТОГО	350	63,34		
4	Простои	65	10,83		
5	Непредвиденные перерывы	155	25,83		
	ВСЕГО	600	100		

Тема «Определение заработной платы и уровня жизни»

Задание 1. Планируемый объем продукции составляет 1 млн.+1000xN руб., норматив заработной платы – 0,2 руб. Следует определить плановый фонд оплаты труда.

Задание 2. Определите плановый фонд оплаты труда на основе норматива прироста фонда оплаты труда, если ФОТбаз составляет (300+10xN) тыс. руб., прирост объема продукции – 10%, норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции – 0,3.

Задание 3. Производственная программа включает (100+10xN) тыс. единиц продукции; сдельная расценка за единицу продукции составляет 3 руб., коэффициент выполнения планового задания – 1,2. Следует определить фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков.

Задание 4. Определить тарифную заработную плату рабочих-повременщиков за отработанное время, размер доплат за условия труда и сверхурочную работу. По условиям коллективного договора рабочие места аттестованы с размером доплат за условия труда: №1 – 8 %; №2 – 16 %; №3 – 24 % тарифной ставки. За сверхурочную работу – 18 % тарифной ставки.

Исходные данные приведены в таблице.

Исходные данные

ФИО	Разряд	Отработано за месяц, ч	В том числе на рабочих местах					
			№1		№2		№3	
			урочн.	сверх-урочн.	урочн.	сверх-урочн.	урочн.	сверх-урочн.
Ронов	4	186+ N			-	-	-	-
Иванов	5	184+ N	-	-			-	-
Петров	6	180+ N	-	-	-	-		

Для самостоятельного выполнения задания студентом корректируются отработанные часы за месяц (в соответствии с коэффициентом по варианту), а затем распределяются следующим образом: 90 %- урочные, 10 % - сверхурочные часы. Часовая тарифная ставка определяется по таблице 3

Тема «Расчет показателей, характеризующих динамику трудовых ресурсов»

Задание. Известны средние данные по предприятию за 2018 год, чел.: Число работников на начало года – (400+№варианта); принято на работу – (80+№варианта); уволено с работы, всего – (100+№варианта); в том числе по собственному желанию, за прогул, за нарушение трудовой дисциплины – (50+№варианта). Определить:

1. абсолютные показатели оборота работников (оборот по приему, оборот по увольнению, общий оборот рабочей силы, необходимый оборот рабочей силы, излишний оборот рабочей силы);
2. относительные показатели движения рабочей силы: среднесписочную численность работников; коэффициент оборота по приему; коэффициент оборота по выбытию; коэффициент текучести рабочей силы; коэффициент замещения; коэффициент стабильности; коэффициент масштабности обновления

Примерная тематика рефератов

Раздел 1 Труд как общественно-полезная деятельность

1. Труд – ключевой фактор производства и общественного развития.
2. Особенности государственного регулирования труда в развитых странах.
3. Основные направления и формы организации трудовой деятельности.
4. Социологические факторы экономических реформ в РФ.
5. Влияние научно-технического прогресса на изменение социального содержания труда.
6. Социальные и экономические характеристики фактора «труд»- единство и противоречия.
7. Труд и социальная политика.
8. Сущность, содержание и характер труда.
9. Труд как процесс и экономический ресурс.
10. Труд как фактор производства.

Раздел 2 Организация труда

1. Роль условий труда в повышении его эффективности и производительности.

2. Гуманизация условий труда.
3. Основные направления совершенствования организации труда
4. Трудовой процесс: его содержание и требования к организации труда.
5. Задачи совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе.
6. Разделение труда и расстановка работников на производстве.
7. Служба по организации и нормированию труда и ее роль в управлении.
8. Организация и обслуживание рабочих мест.
9. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий.
10. Рационализация приемов и методов труда.
11. Техническое нормирование труда: сущность, задачи и содержание.
12. Охрана труда и техника безопасности.
13. Понятие «рабочее место» и его организация.
14. Организация нормирования труда на предприятии.
15. Микроэлементный анализ и нормирование трудовых процессов.
16. Нормирование работ по обслуживанию производства и управление им.
17. Методы нормирования труда специалистов научно-исследовательских институтов (НИИ) и конструкторских бюро (КБ).
18. Нормирование работ управленческого персонала.
19. Нормативные правовые акты по труду.
20. Методы нормирования труда.

Раздел 3 Рынок труда

1. Функции и экономическое содержание заработной платы как основного источника доходов.
2. Рынки труда как регуляторы занятости и безработицы.
3. Экономические аспекты труда.
4. Эффективизация труда: стратегия и тактика.
5. Экономические результаты труда и их использование.
6. Рынок – экономическая основа организации труда.
7. Молодежь на рынке труда.
8. Тенденции развития рынка труда в России.
9. Рынок труда - строение.
10. Внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.
11. Мобильность рабочей силы между фирмами.
12. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия.
13. Рынок труда отдельных профессий.
14. Международный рынок рабочей силы

Раздел 4 Мотивация и оплата труда

1. Взаимосвязь производительности и оплаты труда.
2. Нематериальное стимулирование персонала.
3. Анализ причин низкой мотивации персонала
4. Методы повышения творческой активности персонала
5. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала
6. Влияние партисипации на мотивацию персонала
7. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала.
8. Внутренняя и внешняя мотивация персонала.
9. Особенности организация оплаты труда на малых предприятиях.
10. Принципы организации заработной платы.

11. Функции заработной платы.
12. Задачи, решаемые рациональной организацией заработной платы.
13. Особенности применения сдельной формы оплаты труда.
14. Условия применения повременной формы оплаты труда.
15. Системы, входящие в сдельную форму оплаты труда.
16. Сущность тарификации работ и рабочих.
17. Особенности Единой тарифной сетки и принципы ее построения.
18. Сущность бестарифной системы оплаты труда. Порядок начисляется заработная плата.
19. Механизм начисления заработной платы при аккордно-сдельной системе оплате труда.
20. Особенности установления должностных окладов руководителям и специалистам.
21. Условия увеличения должностных окладов руководителей и специалистов.
22. Факторы, влияющие на соотношение доходов: труд, собственность, социальные трансферты.
23. Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ.
24. Особенности выбора формы оплаты труда.
25. Особенности выбора системы оплаты труда.
26. Распределение фонда поощрения между подразделениями предприятия.
27. Сущность заработной платы.
28. Современная практика оплаты труда работников на предприятиях.
29. Организация оплаты труда на предприятиях.
30. Регулирование оплаты труда руководителей.
31. Планирование труда и заработной платы.
32. Формы и системы оплаты труда.
33. Организация заработной платы.
34. Оплата труда в современных условиях.

Раздел 5 Управление трудом и социальным развитием

1. Социальная подсистема организации.
2. Система факторов социальной среды.
3. Механизм управления социальными процессами в организации.
4. Влияние социальных факторов на лояльность работника.
5. Социальное содержание экономической деятельности
6. Методы и формы социальной регуляции трудовой деятельности.
7. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешения.
8. Институциональное регулирование социально-трудовой сферы.
9. Социальное планирование и управление.
10. Социальный паспорт на предприятии.

Примерные вопросы для тестирования

Раздел 1 Труд как общественно-полезная деятельность. Организация труда

1. Как называется обслуживание, заключающееся в удовлетворении текущих потребностей производства:
 - а) планово-предупредительное
 - б) дежурное
2. Какая взаимосвязь установлена между нормой времени и нормой выработки? Они:
 - а) обратно пропорциональны;

- б) прямо пропорциональны;
 - в) не связаны друг с другом.
 - б) аналитический.
2. При расчете каким методом производительность (выработка) определяется в денежном выражении на одного рабочего за единицу времени (например, 100 тыс.руб. / чел):
- а) нормативным;
 - б) стоимостным;
 - в) натуральным.
3. Сколько существует категорий тяжести труда в зависимости от физической нагрузки?
- а) 6;
 - б) 5;
 - в) 4.
4. При IV категории тяжести труда время на отдых и личные надобности (помимо обеда) составляет:
- а) более 60 мин.;
 - б) 60 мин.;
 - в) менее 60 мин.
5. Каковы оптимальные условия для труда в зависимости от температуры воздуха?
- а) $+10^{\circ} + 15^{\circ}$;
 - б) $+15^{\circ} + 20^{\circ}$;
 - в) $+20^{\circ} + 25^{\circ}$.
6. Какой метод нормативных наблюдений за затратами рабочего времени является более точным?
- а) фотоучет;
 - б) хронометраж;
 - в) тех.учет.
11. Время, затрачиваемое рабочим на действия по качественному и количественному изменению предмета труда называется:
- А) оперативное
 - Б) основное
 - В) вспомогательное
12. Какой метод нормативных наблюдений не может использоваться для проектирования норм затрат времени?
- а) фотоучет;
 - б) хронометраж;
 - в) тех.учет.
13. При обработке какого бланка наблюдений обязательным требованием является установление конкретных причин, влияющих на потери рабочего времени, и разработка мероприятий по их устранению?
- а) бланка «ОН» ;
 - б) бланка «ХВ/ОЦ» ;
 - в) бланка ФВИМ.
14. При каком методе нормативных наблюдений проводится очистка ряда наблюдений?
- а) фотоучет;
 - б) хронометраж;
 - в) тех.учет.
15. Как называется дисциплина, предполагающая бережное отношение к оборудованию и другим материальным ценностям, соблюдение правил техники безопасности, производственной санитарии, должностных инструкций:

- а) технологическая;
 - б) производственная;
 - в) трудовая.
16. Баланс рабочего времени за вычетом выходных и праздничных дней называется:
- а) календарным фондом рабочего времени;
 - б) полезным фондом рабочего времени;
 - в) номинальным фондом рабочего времени.
17. Время, затрачиваемое работником на выполнение необходимой работы, не свойственной квалификации или занимаемой должности, называется:
- а) время выполнения случайной работы;
 - б) время выполнения непроизводительной работы.
18. Как называется метод проектирования норм труда, при котором нормы устанавливаются без изучения и анализа производственных возможностей, технических и экономических расчетов (например, на основе аналогичных работ):
- а) суммарный;
 - б) аналитический.
19. При выполнении работ какой категории тяжести труда согласно классификации НИИ труда происходят необратимые изменения физиологических функций в организме?
- а) 1;
 - б) 3;
 - в) 6;
 - г) 8.
20. Какая часовая продолжительность рабочей недели согласно действующему Трудовому кодексу должна быть установлена для работников в возрасте до 16 лет:
- а) до 24 часов;
 - б) до 35 часов;
 - в) до 40 часов.
21. Как называется разделение труда внутри конкретного предприятия:
- а) единичное;
 - б) частное;
 - в) общее.
22. Какой метод нормирования расхода материалов используется для нормирования расхода материалов, не имеющих трудно устранимых отходов и потерь, а также когда величину этих отходов и потерь можно определить теоретически:
- а) производственный;
 - б) лабораторный;
 - в) расчетно-аналитический.
23. Как называется кооперация, которая заключается во взаимодействии отдельных работников в процессе совместного труда или организации коллективного труда рабочих, объединенных в бригады:
- а) межцеховая;
 - б) внутрицеховая;
 - в) внутриучастковая.
24. Какой является система обслуживания оборудования в условиях многостаночной работы, если обслуживание предполагает регламентированный обход станков по заранее определенному маршруту:
- а) циклическое;
 - б) нециклическое;
 - в) комбинированное.
25. Как называется норма, определяющая количество продукции, выполненное в единицу времени работы (час, смену и т.п.)

- а) норма времени;
- б) норма выработки;
- в) норма обслуживания;
- г) норма времени обслуживания.

Раздел 3 Рынок труда

1. Как называется доход за вычетом налогов и платежей, учитывающий изменение розничных цен и тарифов:
 - а) натуральный;
 - б) номинальный;
 - в) располагаемый;
 - г) реальный.
2. Как называется безработица, вызванная колебанием рыночной конъюнктуры, банкротством части предприятий:
 - а) технологическая;
 - б) конверсионная;
 - в) экономическая;
 - г) скрытая
3. Рынок труда представляет собой:
 - а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами
 - б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения
 - в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами
 - г) все перечисленные определения правильны
 - д) все перечисленные определения неверны.
4. Какая из перечисленных функций не входит в функции, выполняемые рынком труда:
 - а) организация встречи работодателей и наемных работников
 - б) обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками
 - в) обеспечивает прожиточный минимум человека
 - г) содействует решению вопросов занятости населения
 - д) осуществляет социальную поддержку.
5. Помимо цены труда на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как:
 - а) спрос на продукты производства
 - б) уровень технологии производства
 - в) цена капитала
 - г) все ответы верны.
6. На величину предложения труда не оказывают влияние:
 - а) численность экономически активной части населения
 - б) профессионально-квалификационная структура населения
 - в) средняя продолжительность рабочего работу.
7. Какая из перечисленных мер не относится к пассивным:
 - а) выплаты пособий по безработице
 - б) регистрация безработных
 - в) субсидированная занятость

- г) осуществление неденежных форм поддержки безработных.
8. К инструментам государственного регулирования на рынке труда относятся:
- а) общее государственное планирование с применением целевых установок и ориентированных показателей
 - б) среднесрочное финансовое планирование, которое представляет собой механизм использования государственного бюджета в качестве основного инструмента всей системы государственного регулирования рыночных отношений
 - в) политика «согласования действий», сутью которой является достижение согласованности интересов работодателей, работников и государства
 - г) все ответы верны.
9. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:
- а) социальная помощь незанятому населению
 - б) стимулирование спроса и предложения труда
 - в) профориентация лиц, ищущих работу.
10. Активная политика занятости предусматривает:
- а) предоставление участникам рынка труда определенных социальных гарантий
 - б) повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место
 - в) организацию дешевого питания в специальных столовых.
11. Одна из форм гибкой занятости населения, которая включает в себя занятость по краткосрочным контрактам, в том числе работу случайного характера – это:
- а) занятость с различными режимами неполного рабочего времени;
 - б) занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени;
 - в) занятость с нестандартными рабочими местами;
 - г) самозанятость граждан.
12. На внутренних рынках труда продвижение работника по служебной лестнице связано в основном с:
- а) способностями
 - б) желанием выполнять работу за более низкую заработную плату
 - в) стажем работы на данной фирме
 - г) возрастом.

Раздел 4 Мотивация и оплата труда

1. Сумма повременной (тарифной) заработной платы определяется по формуле:
- а) $Z = V_p \times C_t$;
 - б) $Z = V_p \times R_{ед}$;
 - в) $Z = V_p \times O_{вып}$.
2. Часовая тарифная ставка рабочего устанавливается в зависимости от:
- а) разряда;
 - б) отработанного времени;
 - в) выполненного объема работ.
3. Сумма сдельной заработной платы определяется по формуле:
- а) $Z = O_{вып} \times C_t$;
 - б) $Z = O_{вып} \times R_{ед}$;
 - в) $Z = V_p \times O_{вып}$.
4. При какой системе оплаты труда производится расчет заработной платы работников согласно доли фонда оплаты труда, приходящейся на оплату одного балла:
- а) бестарифная система;
 - б) повременная;
 - в) повременно-премиальная;

- г) безнарядная.
5. При какой форме организации оплаты труда оформляется справка-расчет СМР на объект, месячный план-задание и табель-расчет для исчисления заработной платы с применением $K_{\text{приработка}}$:
- а) безнарядная;
 - б) повременная;
 - в) бестарифная.
6. Как называется заработная плата (согласно своему экономическому содержанию), если она определяется суммой денег, получаемой работником за единицу рабочего времени (час, день, месяц):
- а) реальная;
 - б) номинальная.
7. Выбранные для каждой группы персонала формы оплаты труда фиксируются:
- а) в коллективном договоре,
 - б) в устном договоре,
 - в) в служебной справке,
 - г) не фиксируются
 - д) нет правильного ответа
8. В какой системе оплаты труда работники получают процент от дохода?
- а) Бонусная система оплаты труда
 - б) Система оплаты труда на комиссионной основе
 - в) Бестарифная система оплаты труда
 - г) Система оплаты труда с групповым премированием
 - д) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию
 - е) Комбинированные системы оплаты труда
9. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии?
- а) Бонусная система оплаты труда
 - б) Система оплаты труда на комиссионной основе
 - в) Бестарифная система оплаты труда
 - г) Система оплаты труда с групповым премированием
 - д) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию
10. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?
- а) Бонусная система оплаты труда
 - б) Система оплаты труда на комиссионной основе
 - в) Бестарифная система оплаты труда
 - г) Система оплаты труда с групповым премированием
 - д) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенции.
11. Всегда ли рост номинальных доходов означает рост реальных доходов населения?
- а) да, всегда
 - б) нет, не всегда
12. Для дифференциации оплаты труда работников данного предприятия или данной отрасли в зависимости от их квалификации и сложности выполняемых работ предназначены (Выбрать наиболее полный правильный ответ)
- а) тарифные коэффициенты
 - б) тарифные ставки
 - в) тарифные сетки

Раздел 5 Управление трудом и социальным развитием

1. Активная социальная политика предпринимательства предполагает:
- а). способность предприятия находить эффективных партнеров

б). обязательства по долгосрочным перспективам, связанным с эффективностью использования своих ресурсов и получением государственного финансирования в полном объеме

в). предложения рынка качественных товаров или услуг

2. К внутренней социальной ответственности бизнеса относится:

а). безопасность труда

б). стабильность заработной платы

в). безопасность труда, стабильность заработной платы, поддержание социально-значимой заработной платы, дополнительное медицинское обслуживание и социальное страхование работников, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы подготовки и повышения квалификации, оказание помощи работникам в критических ситуациях

3. К социальной структуре коллектива не относится:

а). уровень жизни

б). харизма

в). отношение к собственности

4. Инструментами реализации социальных программ в бизнесе являются:

а). благотворительные пожертвования и спонсорская помощь, добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы, корпоративное спонсорство, корпоративный фонд, денежные гранты, социальные инвестиции, социальный маркетинг

б). добровольное вовлечение сотрудников компании в социальные программы, корпоративное спонсорство, корпоративный фонд с. благотворительные пожертвования и спонсорская помощь

5. В чем выражается эффективность мероприятий по улучшению условий труда:

а). в улучшении экономических показателей

б). в увеличении продолжительности жизни с. в улучшении экологической обстановки

в). в снижении численности работников, подверженных воздействию неблагоприятных факторов с. в снижении уровня травматизма

6. Коллективный образ организации – это:

а). интегральная совокупность представлений об основных чертах организации, разделяемых сотрудниками одного или нескольких структурных подразделений организации большинством ее сотрудников

б). демонстрируемое персоналу, представление руководителя о месте и назначении своего подразделения в структуре организации с. создание организацией портфолио своих работников

7. Экзогенные социальные процессы обусловлены...

а). внешней средой организации

б). внутренней средой организации с. внутренней и внешней средами организации

8. Управление социальным развитием – это:

а). управление процессами, происходящими в социальных системах

б). управление процессами, проходящими в системе образования с. управление процессами, проходящими в системе бизнеса

9. Профессиональная адаптация позволяет работнику...

а). освоить нормы поведения в коллективе

б). освоить правила труда и отдыха с. освоить профессиональные возможности, положительное отношение к работе

10. Конфликты в организации – это:

а). естественный процесс развития организации, характеризующийся совокупностью мнений сотрудников

б). состояние социально-психологических субъектов, характеризующихся обострением отношений с. состояние социально-психологических, экономических или иных отношений субъектов, характеризующихся крайней степенью обострения противоречий сторон

11. Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей ...

а). на федеральном уровне

б). на отраслевом уровне

в). на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции

Вопросы к экзамену

1. Предмет изучения дисциплины “Экономика и социология труда”.
2. Труд как общественно-полезная деятельность: понятие труда, элементы труда, свойства.
3. Характеристики труда: дееспособность, работоспособность, трудоспособность.
4. Классификация видов труда.
5. Организация трудовых процессов: сущность и основные ее составляющие.
6. Организация социально-трудовых отношений: понятие, субъекты этих отношений, уровни, типы социально-трудовых отношений.
7. Рынок труда: сущность, составляющие, типы конъюнктуры.
8. Механизм функционирования рынка труда: механизм спроса на труд и предложения труда.
9. Виды рынка труда, его характеристики, модели.
10. Трудовые ресурсы: понятие, характеристики, основные части.
11. Миграция трудовых ресурсов.
12. Занятость: понятие, формы занятости.
13. Виды безработицы.
14. Показатели движения рабочей силы.
15. Формирование персонала предприятия: характеристики работников на предприятии, виды и формы повышения квалификации персонала.
16. Состав и структура персонала на предприятии.
17. Интенсивность труда, напряженность, тяжесть труда.
18. Эффективность труда: понятие, показатели.
19. Производительность труда: сущность; показатели; основные методы измерения.
20. Факторы и резервы роста производительности труда.
21. Тарифная система оплаты труда.
22. Сдельная форма оплаты труда. Условия ее применения.
23. Повременная форма оплаты труда. Условия ее применения.
24. Бестарифная система оплаты труда. Условия ее применения.
25. Нормирование труда. Виды нормативных наблюдений.
26. Изучение затрат рабочего времени.
27. Норма выработки и норма времени. Взаимосвязь норм.
28. Мотивы труда: понятие мотивации труда; виды мотивов; функции.
29. Стимулирование труда: понятие стимулов; функции стимулирования; требования к организации стимулирования труда.

30. Классификация стимулов.
31. Качество жизни как уровень социального развития общества: понятие; факторы, влияющие на качество жизни; показатели качества жизни.
32. Уровень жизни: понятие, факторы, влияющие на уровень жизни, показатели уровня жизни.
33. Экономическое содержание заработной платы: понятие, факторы, влияющие на уровень заработной платы, виды, структура организации оплаты труда.
34. Бюджет прожиточного минимума: сущность, структура, назначение. Меры по социальной защите населения.
35. Социальное развитие трудовых коллективов: понятие, социальные группы, планирование социального развития.
36. Управление трудом: понятие, объекты управления, задачи, функции, уровни управления трудом.

Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

В ходе изучения дисциплины проводится контроль качества изучения материала в виде оценивания выполнения текущих заданий, в том числе тестовых заданий, выступлений с рефератами.

Результаты работы на практических занятиях учитываются по накопительной системе и отражаются в Электронном журнале в автоматизированной информационной системе Университета (АИС)

Количество КТ (контрольных точек) в семестре по дисциплине составляет **4**.

Удельный вес каждой КТ 25%. Сумма весов всех КТ равна 100 %.

КТ1 проводится на практическом занятии ПЗ 12 по темам разделов 1,2.

КТ2 проводится на практическом занятии ПЗ 16 по темам раздела 3.

КТ3 проводится на практическом занятии ПЗ 21 по темам раздела 4.

КТ4 проводится на практическом занятии ПЗ 24 по темам раздела 5.

Успешному прохождению КТ соответствуют оценки «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»; неуспешному – оценки «неудовлетворительно».

Оценка за КТ по балльной шкале («2», «3», «4», «5») выставляется независимо от формы промежуточной аттестации по дисциплине.

Критерии оценки практических заданий по разделам 1-5

Оценка «2» выставляется, если студент не выполнил ни одно задание за аттестуемый период времени.

Оценка «3» выставляется, если задания за аттестуемый период времени не выполнены в полном объеме или выполнены со значительными ошибками.

Оценка «4» выставляется, если задания за аттестуемый период времени выполнены в полном объеме или выполнены с незначительными замечаниями.

Оценка «5» выставляется, если задания за аттестуемый период времени выполнены правильно в полном объеме.

КТ считается пройденной если обучающийся получил оценку «удовлетворительно» и выше.

Расчет в электронном журнале итоговой оценки производится автоматически
Формула расчета в электронном журнале представляет собой следующий алгоритм:
итоговый балл = сумма баллов контрольных точек, умноженных на 25%, разделенная на 100%.

Критерии определения оценки при выполнении тестов по разделам 1-5 (при выполнении заданий теста, содержащего 25 вопросов)

Оценка	Количество правильных ответов	Оценка
Неудовлетворительно	менее 15	Неудовлетворительно
Удовлетворительно	15-19	Удовлетворительно
Хорошо	20-23	Хорошо
Отлично	24-25	Отлично

Критерии оценивания реферата

Оценка «отлично».

Информация излагается логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания литературы по теме. Используется большое количество источников литературы. Соблюдаются нормы литературной речи. Широко используются новейшие информационные технологии в работе и докладе.

Оценка «хорошо».

Информация излагается систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. Используется достаточное количество источников литературы. Используются новейшие информационные технологии в работе и докладе.

Оценка «удовлетворительно».

Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания темы. Имеются затруднения с выводами. Используется граничное количество источников литературы. Допускаются нарушения норм литературной речи. Отмечается слабое владение новейшими информационными технологиями.

Оценка «неудовлетворительно».

Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. Используется 1-2 источника литературы.

Общая шкала оценивания результатов изучения дисциплины

Наименование оценочного средства		Количество баллов для прохождения КТ	
		Минимальное	Максимальное
1	Практическое занятие (ПЗ 1-12) КТ1	тест 3 балла, реферат 3 балла, практическое задание 12 x 3 балла, <i>итого 42 баллов</i>	тест 5 баллов, реферат 5 баллов, практическое задание 12 x 5 баллов, <i>итого 70 баллов</i>
2	Практическое занятие (ПЗ 13-16) КТ2	тест 3 балла, реферат 3 балла, практическое задание 4 x 3 балла, <i>итого 18 баллов</i>	тест 5 баллов, реферат 5 баллов, практическое задание 4 x 5 баллов, <i>итого 30 баллов</i>
3	Практическое занятие (ПЗ 17-21) КТ3	тест 3 балла, реферат 3 балла, практическое задание 5 x 3 балла, <i>итого 21 баллов</i>	тест 5 баллов, реферат 5 баллов, практическое задание 5 x 5 баллов, <i>итого 35 баллов</i>
4	Практическое занятие (ПЗ 22-24) КТ4	тест 3 балла, реферат 3 балла, практическое задание 3 x 3 балла, <i>итого 15 баллов</i>	тест 5 баллов, реферат 5 баллов, практическое задание 3 x 5 баллов, <i>итого 25 баллов</i>
ИТОГО:		96	160

Для прохождения контрольных точек студент должен набрать от 96 до 160 баллов, в том числе:

КТ1 от 42 до 57 баллов – «удовлетворительно», от 58 до 67 баллов – «хорошо», от 67 до 70 баллов – «отлично»

КТ2 от 18 до 23 баллов – «удовлетворительно», от 24 до 28 баллов – «хорошо», от 29 до 30 баллов – «отлично»

КТ3 от 21 до 27 баллов – «удовлетворительно», от 28 до 33 баллов – «хорошо», от 34 до 35 баллов – «отлично»

КТ4 от 15 до 19 баллов – «удовлетворительно», от 20 до 23 баллов – «хорошо», от 24 до 25 баллов – «отлично»

Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Во время экзамена студент должен ответить на вопросы выбранного им билета. Билет состоит из двух теоретических вопросов и одного практического задания. Соответствующая оценка выставляется на экзамене в следующих случаях:

«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Обучающийся демонстрирует фрагментарные знания в теоретических основах экономики и социологии труда, не может самостоятельно выполнить практическое задание	Обучающийся демонстрирует в целом успешные, но неполные представления о теоретических основах экономики и социологии труда, при помощи преподавателя может выполнить практическое задание	Обучающийся демонстрирует в целом успешные, но содержащие определенные пробелы в знаниях теоретических основ экономики и социологии труда, может самостоятельно решить предложенное практическое задание	Обучающийся демонстрирует сформированные систематические представления о теоретических основах экономики и социологии труда, может самостоятельно и творчески решить предложенное практическое задание, проявляет инициативу

Пример типового экзаменационного билета



**САМАРСКИЙ
ПОЛИТЕХ**
Опорный университет

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный
технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

Кафедра стоимостного инжиниринга и технической экспертизы зданий и сооружений

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине **Экономика и социология труда**

Код направления подготовки (специальности) **27.03.02 «Управление качеством»**
Факультет **строительно-технологический** Семестр **4**

1. Виды безработицы.
2. Основные элементы организации труда. Задачи организации труда
3. Определить тарифные коэффициенты разрядов следующей тарифной сетки

Разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент						
Тарифная ставка руб/час	41,7	50,04	58,38	66,72	75,06	83,4

СОСТАВИЛ:
/ _____ / Гужова ОА. /

Дата: / / 20__ г.

О.В.

«УТВЕРЖДАЮ» зав. кафедрой
/ _____ / Дидковская

Дата: / / 20__ г.