

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Агафонов Александр Владимирович  
Должность: директор филиала  
Дата подписания: 11.06.2026 09:33:46  
Уникальный идентификатор:  
2539477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**Кафедра Менеджмента и экономики**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор филиала  
\_\_\_\_\_ А.В. Агафонов  
"27" мая 2026г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Экономика и социология труда»**  
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	<b>38.03.02 «Менеджмент»</b> (код и наименование направления подготовки)
Направленность (профиль) подготовки	<b>«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»</b> (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	<b>бакалавр</b>
Форма обучения	<b>очная, очно-заочная</b>
Год начала обучения	<b>2026</b>

Рабочая программа практики разработана в соответствии с:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12 августа 2020 года, зарегистрированный в Минюсте 25 августа 2020 года, рег. номер 59449;

- учебным планом (очной, очно-заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Рабочая программа включает в себя оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (п.8 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины)

Автор Пахомова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и экономика»

Программа одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и экономика (протокол № 9 от 22.05.2026 г.)

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

1.1. *Целями* освоения дисциплины «Экономика и социология труда» являются: освоение знаний, умений и навыков в области социально-трудовых отношений и социально-экономических процессов в сфере трудовой деятельности, в области продуктивного использования трудовых ресурсов и повышения эффективности труда.

Для достижения целей дисциплины необходимо решить следующую *основную задачу* – привить обучаемым теоретические знания и практические навыки, необходимые для:

- понимания социально-трудовых аспектов трудовой деятельности;
- организации труда и трудовых процессов, нормирования труда;
- планирования и анализа трудовых показателей;
- определения социальных аспектов трудовой деятельности и их исследования в организации;
- оценки эффективности трудовой деятельности.

1.2. Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу, могут осуществлять профессиональную деятельность:

- 07 *Административно-управленческая и офисная деятельность;*
- 08 *Финансы и экономика (в сфере внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита; финансового консультирования; управления рисками; исследования и анализа рынков продуктов, услуг и технологий; управления проектами; контроллинга и информационно-аналитической поддержки управленческих решений; консалтинга).*

1.3. К основным задачам изучения дисциплины относится подготовка обучающихся к выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональными стандартами:

Наименование профессиональных стандартов (ПС)	Код, наименование и уровень квалификации ОТФ, на которые ориентирована дисциплина	Код и наименование трудовых функций, на которые ориентирована дисциплина
07.007 Профессиональный стандарт "Специалист по процессному управлению", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. N 248н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 08 мая 2018 г., регистрационный N 51030)	А Регламентация процессов подразделений организации или разработка административных регламентов подразделений организации 6	А/01.6 Сбор информации о процессе подразделения организации с целью разработки регламента данного процесса или административного регламента подразделения организации
		А/02.6 Разработка и усовершенствование регламента процесса подразделения организации или административного

Наименование профессиональных стандартов (ПС)	Код, наименование и уровень квалификации ОТФ, на которые ориентирована дисциплина	Код и наименование трудовых функций, на которые ориентирована дисциплина
		регламента подразделения организации
08.006 Профессиональный стандарт "Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. N 731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный N 71783)	C Руководство структурным подразделением внутреннего контроля 6	C/01.6 Организация работы структурного подразделения C/04.6 Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного подразделения внутреннего контроля
08.037 Профессиональный стандарт "Бизнес-аналитик", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2023 г. N 821н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2023 г., регистрационный N 76611)	D Обоснование решений 6	D/01.6 Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей D/02.6 Анализ, обоснование и выбор решения

#### 1.4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
Профессиональные	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показатели по труду, изучения трудовых процессов	<i>на уровне знаний:</i> закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; <i>на уровне умений:</i> управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области труда; <i>на уровне навыков:</i> навыками проведения экономических исследований в области экономики и социологии труда, анализа состояния организации, нормирования,
		ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и	<i>на уровне знаний:</i> стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; <i>на уровне умений:</i>

		<p>составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве</p>	<p>разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве. <i>на уровне навыков:</i> навыками разработки аналитических материалов по оценке трудовых показателей.</p>
		<p>ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации</p>	<p><i>на уровне знаний:</i> порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами. <i>на уровне умений:</i> разрабатывать стратегию организации в области управления трудовыми ресурсами с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка <i>на уровне навыков:</i> навыками изучения структуры управления организацией; навыками формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов,</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Д(М).В.ДВ.1.1 «Экономика и социология труда» реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений (вариативная часть) Блока 1 «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата.

Дисциплина преподается обучающимся по очной форме обучения – в 3-м семестре, по очно-заочной форме – в 3-м семестре.

Дисциплина «Экономика и социология труда» является начальным этапом формирования компетенций ПК-2 в процессе освоения ОПОП.

Дисциплина «Экономика и социология труда» основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: Основы проектной деятельности, Менеджмент, Экономическая теория, История управленческой мысли и является предшествующей для изучения дисциплин: Психология и социология в менеджменте, Государственное и муниципальное управление, Управление человеческими ресурсами, Анализ финансово-хозяйственной деятельности, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, Производственная практика: преддипломная практика, Государственной итоговой аттестации: подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамена.

Формой промежуточной аттестации знаний обучаемых по очной форме обучения является экзамен в 3-м семестре, по очно-заочной форме – экзамен в 3-м семестре.

### 3. Объем дисциплины очная форма обучения:

Вид учебной работы по дисциплине	Всего в з.е. и часах	Семестр 3 в часах
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>3 з.е. -108 ак.час</b>	<b>108 ак.час</b>
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	<b>49</b>	<b>49</b>
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Лабораторные занятия</i>	-	-
<i>Семинары, практические занятия</i>	32	32
<i>Консультация</i>	1	1
<i>Самостоятельная работа</i>	<b>23</b>	<b>23</b>
<b>Курсовая работа (курсовой проект)</b>	-	-
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	Экзамен 36 часов	Экзамен 36 часов

очно-заочная форма обучения:

Вид учебной работы по дисциплине	Всего в з.е. и часах	Семестр 3 в часах
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>3 з.е. -108 ак.час</b>	<b>108 ак.час</b>
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	<b>25</b>	<b>25</b>
<i>Лекции</i>	8	8
<i>Лабораторные занятия</i>	-	-
<i>Семинары, практические занятия</i>	16	16
<i>Консультация</i>	1	1
<i>Самостоятельная работа</i>	<b>47</b>	<b>47</b>
<b>Курсовая работа (курсовой проект)</b>	-	-
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	Экзамен 36 часов	Экзамен 36 часов

### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

#### 4.1. Учебно-тематический план Очная форма обучения

Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоёмкость в часах				Код индикатора достижений компетенции
	Контактная работа – Аудиторная работа			самостоятельна я работа	
	лекции	лабораторные занятия	семинары и практические занятия		
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	2	-	4	2	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.

Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 3. Экономическое содержание труда.	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 4. Организация и нормирование труда	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 6. Социология труда и трудовой организации	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 8. Эффективность трудовой деятельности	2	-	4	3	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Консультации	1			-	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Контроль (экзамен)	-			36	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
<b>ИТОГО</b>	<b>49</b>			<b>95</b>	

#### Очно-заочная форма обучения

Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				Код индикатора достижений компетенции
	Контактная работа – Аудиторная работа			самостоятельная работа	
	лекции	лабораторные занятия	семинары и практические занятия		
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	1	-	2	5	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 3. Экономическое содержание труда.	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 4. Организация и нормирование труда	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 6. Социология труда и трудовой организации	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Тема 8. Эффективность трудовой деятельности	1	-	2	6	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Консультации	1			-	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
Контроль (экзамен)	-			36	ПК-2.1., ПК-.2.2, ПК-2.3.
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>			<b>119</b>	

## **4.2. Содержание дисциплины**

### **Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.**

Система теоретических представлений о труде: сущность труда, формы проявления труда, функции труда, объект продажи на рынке труда. Труд как категория социально-экономическая и правовая. Труд как вид деятельности. Виды деятельности человека. Признаки трудовой части сознательной деятельности (целенаправленность, целесообразность, легитимность, полезность, созидательность, востребованность) и их характеристики. Экономические, социальные, психофизиологические, технико-технологические, правовые аспекты в представлении о труде. Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную стороны труда, Функция труда в развитии человека и общества.

Понятия «трудовые ресурсы» общества, организации. Состав трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное (пассивное) население. Классификация их видов. Определение рабочей силы, основные ее элементы.

Понятия «трудовой потенциал», «Индекс развития человеческого потенциала» и индексы, его характеризующие: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, среднедушевой ВВП.

Понятие «воспроизводство трудовых ресурсов». Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, использование.

Сущность понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал». Трудовой потенциал как форма кадрового потенциала общества, как измеритель трудового потенциала общества.

Трудовой и кадровый потенциал организации. Трудовой потенциал работника и его характеристики. Кадровый потенциал работника и его характеристика.

Понятие «персонал» и его основные признаки. Понятие «человеческие ресурсы» и их отличия от «персонала». Структура персонала организации отечественных и зарубежных стран.

### **Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование**

Сущность социально-трудовых отношений. Элементы системы социально-трудовых отношений (СТО) и их характеристика.

Факторы формирования СТО Внешние и внутренние и их характеристика. Социальное партнерство (СП) как особый тип социально-трудовых отношений, социально-правовая база СП, стороны СП, основные принципы СП, система СП, представители работников в СП. Виды соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений. Коллективный договор и его характеристики.

Разрешение коллективных трудовых споров и их урегулирование. Основные принципы разрешения конфликтов. Коллективные трудовые споры и порядок их

разрешения. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора.

Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений. Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Система регулирования социально-трудовых отношений в РФ.

### **Тема 3. Экономическое содержание труда.**

Характеристика процесса труда с психофизиологической, организационно-технической и экономической сторон. Краткая характеристика экономических теорий об экономическом содержании труда.

Экономические элементы трудовой деятельности и их характеристика. Взаимодействие и взаимообусловленность элементов процесса труда производственных работников и управленческих работников. Понятие «условия труда» и факторы, их образующие.

Понятие «трудовая функция» и ее виды. Общие функции производственного цикла. Общие функции цикла управления. Конкретные производственные функции и функции управления и их примеры.

Обогащение труда как объективная необходимость. Основные направления обогащения труда.

### **Тема 4. Организация и нормирование труда**

Понятие «организация труда», в том числе научная организация труда (НОТ). Элементы организации труда. Задачи НОТ (экономические, психофизиологические, социальные).

Основные принципы и формы разделения труда в организации, виды и разделения управленческого труда. Формы кооперации труда в организации, в том числе бригады. Основные требования к организации трудового процесса. Рационализация трудовых процессов.

Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность, организация и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.

Сущность, назначения, требования к нормированию труда. Виды трудовых норм. Функции норм труда. Классификация норм по определенным признакам. Нормативы по труду и их классификация, требования, предъявляемые к ним. Классификация затрат рабочего времени производственных рабочих, управленческого персонала и характеристика видов затрат времени. Структура рабочего времени работников. Хронометраж и его цели. Фотография рабочего времени. Метод моментных наблюдений. Групповые фотографии рабочего дня, микроэлементное нормирование. Аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный методы нормирования труда. Характеристика нормативных материалов по нормированию труда.

### **Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.**

Понятие «система трудовых показателей». Характеристика функциональных подсистем комплексной системы трудовых показателей: рабочая сила, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу. Характеристика интегральной подсистемы «социально-экономическая

эффективность труда». Дифференцированный подход к изучению состояния трудовых показателей каждой организации. Способы решения конкретных задач анализа. Факторы, влияющие на трудовые показатели. Виды анализа трудовых показателей.

Показатели движения персонала торгового предприятия: среднесписочная численность работников на данный день, за месяц, за год. Оборот кадров по приему, по выбытию, текучесть кадров.

Баланс рабочего времени одного работника, расчет плановой численности работников на плановый период. Расчет производительности труда. Факторный анализ производительности труда.

### **Тема 6. Социология труда и трудовой организации**

Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Объект и предмет исследования социологии труда. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности.

Понятие «социальные функции труда» и их содержание. Основные категории социологии труда и их содержание. Общесоциологические понятия: социально-трудовые отношения, трудовая общность, социально-трудовые нормы, трудовое поведение. Частные понятия: общественное разделение труда, характер труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание труда и др.

Трудовая организация как социальная система и ее характеристика. Состав элементов трудовой организации. Особенности связей трудовой организации. Иерархическое строение. Взаимосвязи с внешней средой. Описание трудовых организаций как социальных систем по трем группам. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Системное строение трудовой организации и ее связи с социальной средой. Понятие «трудовой коллектив» и основные его параметры. Критерии типологии трудовых коллективов. Основные типы трудовых коллективов и их характеристика. Формирование и развитие трудового коллектива. Наиболее существенные признаки коллектива и коллективности. Три этапа процесса формирования трудового коллектива.

Понятие «морально-психологический климат» трудовой организации. Упрощенная схема формирования морально-психологического климата организации.

Понятие «стабилизация трудового коллектива». Стабильный и нестабильный трудовой коллектив.

Понятие «удовлетворенность» как основной фактор стабильности трудового коллектива. Факторы удовлетворенности работой, определяющие стабильность трудового коллектива. Факторы трудового поведения работников и механизм их влияния на стабильность трудового коллектива.

Трудовое поведение как модификация социального поведения. Трудовая деятельность. Понятие трудового поведения. Структура трудового поведения. Виды трудового поведения, механизм его регулирования. Особенности и регулирование различных видов трудового поведения: функционального, экономического, организационного и административного, стратификационного, адаптивно-приспособленческого, церемониального, субординационного, характерологического, деструктивного.

## **Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности**

Сущность, цель, задачи социологических исследований трудовой деятельности и их характеристика. Формулировка проблемы и выбор объекта исследования. Программа социологического исследования и ее разделы, требования к исследованию. Структура социологического исследования. Количественные и качественные методы проведения социологических исследований трудовой деятельности.

Характеристика количественных и качественных (наблюдения, анализ документов, опросы).

Характеристика качественных методов социологического исследования (метод case study, этнографические исследования, метод устной истории, метод истории семьи, метод истории одного человека, метод истории фокус-группы).

Методики социологического исследования. Анализ данных социологического исследования трудовой деятельности. Процедура анализа.

## **Тема 8. Эффективность трудовой деятельности**

Понятие «затраты на рабочую силу». Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Объективная необходимость создания системы затрат на рабочую силу в России.

Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу. Классификация затрат на рабочую силу. Классификация затрат по фазам процесса воспроизводства рабочей силы, по степени ценности для организации. Состав первоначальных затрат на рабочую силу, состав восстановительных затрат, состав затрат на рабочую силу в условиях действующей в РФ системе учета.

Окупаемость затрат на рабочую силу с позиций работодателя и государства. Факторы, влияющие на скорость окупаемости затраченных средств. Показатели, используемые при решении о целесообразности вложения средств в рабочую силу. Критерии принятия решения. Основные направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу. Анализ, обращенный в прошлое и обращенный в будущее. Зарубежная практика оценки потенциального экономического эффекта от затрат на рабочую силу. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.

Система критериальных показателей результативности деятельности организации. Характеристики показателей первой группы, отражающей общую эффективность рабочей организации. Вторая группа, характеризующая показатели качества, сложности и результативности труда. Характеристики третьей группы показателей, включающих совокупность показателей социальной эффективности работы подразделений.

Частные оценочные показатели деятельности подразделений организации.

Факторы, влияющие на результаты труда работников. Макрофакторы (природно-климатические, социально-экономические, научно-технологические). Вторая группа факторов, характеризующая условия, которые создает организация для результативной деятельности своих работников. Показатели результатов труда для работников разной категории требования, которым они должны отвечать.

Понятие аудит в социально-трудовой сфере и его назначение. Главная цель аудита в социально-трудовой сфере и его задачи. Общие принципы аудита. Типы

аудита в зависимости от определенных факторов. Стратегии аудита в социально-трудовой сфере. Объекты и предмет аудита в социально-трудовой сфере. Основные параметры аудита функций управления персоналом. Организация аудита в социально-трудовой сфере. Этапы проведения аудита и их характерная аудиторная информация (внутренняя, внешняя, смешанная). Основные источники информации, используемые для проведения аудита в социально-трудовой сфере. Оценка эффективности аудиторской проверки. Риски ее неэффективности.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, контрольной работе, зачету); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, задачи, тесты; выполнение творческих заданий).

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает: соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой.

### **Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы**

<b>Наименование тем (разделов) дисциплины</b>	<b>Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение</b>	<b>Формы внеаудиторной самостоятельной работы</b>
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эволюция взглядов на сущность труда: от классической политэкономии до современных теорий человеческого капитала.</li> <li>2. Структура и показатели трудового потенциала общества: демографические, образовательные, профессионально-квалификационные аспекты.</li> <li>3. Человеческий капитал и трудовые ресурсы: сравнительный анализ понятий и их значение для экономики предприятия.</li> <li>4. Влияние цифровизации и автоматизации на структуру трудовых ресурсов.</li> <li>5. Качество рабочей силы.</li> <li>6. Трудовой потенциал предприятия: методы диагностики и пути его эффективного использования.</li> </ol>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.</li> <li>2. Коллективный договор: структура, содержание и порядок заключения как инструмент защиты интересов работников.</li> <li>3. Трудовые споры: причины возникновения, виды (индивидуальные, коллективные) и способы разрешения.</li> <li>4. Роль профсоюзов в современной экономике.</li> <li>5. Правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы.</li> <li>6. Система социального страхования в РФ.</li> </ol>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 3. Экономическое содержание труда.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок труда как экономическая категория: спрос, предложение, равновесная заработная плата и факторы, влияющие на них.</li> <li>2. Заработная плата как цена труда.</li> <li>3. Инвестиции в человеческий капитал: образование, обучение на производстве и их экономическая отдача</li> </ol>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация

	<p>для работника и фирмы.</p> <p>4. Производительность труда: методы измерения (натуральный, стоимостной) и факторы роста.</p> <p>5. Конкурентоспособность работника на рынке труда.</p> <p>6. Влияние глобализации на национальные рынки труда: миграция рабочей силы, «утечка мозгов».</p>	изученного материала.
Тема 4. Организация и нормирование труда	<p>1. Принципы рациональной организации труда: разделение и кооперация труда, его специализация.</p> <p>2. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности. Методы их установления.</p> <p>3. Хронометраж и фотография рабочего дня: методы изучения затрат рабочего времени для оптимизации процессов.</p> <p>4. Организация рабочих мест: требования к планировке, оснащению и условиям труда (эргономика).</p> <p>5. Самофотография рабочего времени: как инструмент самоменеджмента для повышения личной эффективности.</p>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.	<p>1. Анализ производительности труда на предприятии.</p> <p>2. Анализ использования рабочего времени.</p> <p>3. Планирование численности персонала.</p> <p>4. Анализ фонда заработной платы.</p> <p>5. Планирование производительности труда.</p> <p>6. Анализ текучести кадров.</p>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 6. Социология труда и трудовой организации	<p>1. Трудовая адаптация персонала: виды адаптации, этапы и факторы влияния.</p> <p>2. Трудовое поведение: понятие, типы и факторы, его определяющие.</p> <p>3. Организационная культура предприятия.</p> <p>4. Социальная структура трудового коллектива.</p> <p>5. Трудовая мобильность: понятие карьеры, виды профессиональной мобильности внутри организации.</p>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности	<p>1. Методы сбора социологической информации в сфере труда.</p> <p>2. Выборка в социологическом исследовании персонала.</p> <p>3. Анализ документов как метод социологического исследования: изучение кадровой документации, отчетов для выявления социальных тенденций.</p> <p>4. Социометрия в трудовом коллективе.</p> <p>5. Обработка и анализ данных социологического опроса работников.</p> <p>6. Оценка удовлетворенности трудом.</p>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.
Тема 8. Эффективность трудовой деятельности	<p>1. Комплексная оценка эффективности труда персонала.</p> <p>2. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда.</p> <p>3. Социальная эффективность управления персоналом.</p> <p>4. Концепция достойного труда МОТ: основные положения и их реализация в современной HR-политике компаний.</p> <p>5. Влияние условий труда на его эффективность.</p> <p>6. Оценка эффективности инвестиций в персонал.</p>	Анализ теоретического материала и практики, поиск проблемных аспектов и путей решения, систематизация изученного материала.

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы

**6. Оценочные материалы (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

**6.1. Паспорт фонда оценочных средств**

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показатели по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач
2.	Социально-трудовые	ПК-2. Способен организовать	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по	Опрос, доклад, тест, реферат,

	отношения и их регулирование	мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	решение практических задач
3.	Экономическое содержание труда.	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач
4.	Тема 4. Организация и нормирование труда	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач

		документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
5.	Анализ и планирование трудовых показателей.	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач
6.	Социология труда и трудовой организации	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач

		производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
7.	Социологические исследования трудовой деятельности	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач
8.	Эффективность трудовой деятельности	ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям	ПК-2.1. Знает стандарты документации, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда, структуру и штат организации, технологические процессы, порядок разработки планов, требования рациональной организации труда, методы анализа состояния нормирования труда, показателей по труду, изучения трудовых процессов ПК-2.2. Умеет разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и составлять управленческую отчетность, распределять и контролировать использование ресурсов, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку мероприятий по соблюдению экологической и пожарной безопасности, условий охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве ПК-2.3. Владеет навыками изучения структуры управления организацией; организации	Опрос, доклад, тест, реферат, решение практических задач

	деятельности предприятия	управления мониторингом производственных процессов, руководства проведением экономических исследований; разработки стратегии организации с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке деятельности организации	
--	--------------------------	--	--

**Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП** прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации.

Дисциплина «Экономика и социология труда» является промежуточным этапом формирования компетенции ПК-2.

Компетенции ПК-2 начинает формироваться в ходе изучения дисциплин «Производственный менеджмент». Завершается формирование компетенции ПК-2 в ходе изучения дисциплин «Организационное поведение», «Инновационный менеджмент», «Стратегический менеджмент», производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика, производственная практика: преддипломная практика.

Итоговая оценка сформированности компетенции ПК-2 определяется в период Государственной итоговой аттестации: подготовки к сдаче и сдачи государственного экзамен, Государственной итоговой аттестации: выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

**В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно.**

Основными этапами формирования ПК-2 при изучении дисциплины Б1.Д(М).В.ДВ.1.1 «Экономика и социология труда» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение студентами необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

## **6.2. Контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### **6.2.1. Контрольные вопросы по темам (разделам) для опроса на занятиях**

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой	ПК-2 1. Сущность труда, формы проявления труда, функции труда, объект продажи на рынке труда. 2. Труд как категория социально-экономическая и правовая.

<p>потенциал.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Труд как вид деятельности. Виды деятельности человека.</li> <li>4. Экономические, социальные, психофизиологические, технико-технологические, правовые аспекты в представлении о труде.</li> <li>5. Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика.</li> <li>6. Понятия «трудовые ресурсы» общества, организации.</li> <li>7. Состав трудовых ресурсов.</li> <li>8. Экономически активное и неактивное (пассивное) население.</li> <li>9. Определение рабочей силы, основные ее элементы.</li> <li>10. Понятие «воспроизводство трудовых ресурсов».</li> <li>11. Характеристика фаз воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, использование.</li> <li>12. Сущность понятий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал».</li> <li>13. Понятие «персонал» и его основные признаки.</li> <li>14. Понятие «человеческие ресурсы» и их отличия от «персонала».</li> <li>15. Структура персонала организации отечественных и зарубежных стран.</li> </ol>
<p>Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность социально-трудовых отношений.</li> <li>2. Элементы системы социально-трудовых отношений (СТО) и их характеристика.</li> <li>3. Социальное партнерство (СП) как особый тип социально-трудовых отношений.</li> <li>4. Виды соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений.</li> <li>5. Коллективный договор и его характеристики.</li> <li>6. Разрешение коллективных трудовых споров и их урегулирование.</li> <li>7. Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений.</li> <li>8. Система регулирования социально-трудовых отношений в РФ.</li> </ol>
<p>Тема 3. Экономическое содержание труда.</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристика процесса труда с психофизиологической, организационно-технической и экономической сторон.</li> <li>2. Экономические элементы трудовой деятельности и их характеристика.</li> <li>3. Взаимодействие и взаимообусловленность элементов процесса труда производственных работников и управленческих работников.</li> <li>4. Понятие «условия труда» и факторы, их образующие.</li> <li>5. Понятие «трудовая функция» и ее виды.</li> <li>6. Общие функции производственного цикла.</li> <li>7. Общие функции цикла управления.</li> <li>8. Конкретные производственные функции и функции управления и их примеры.</li> <li>9. Обогащение труда как объективная необходимость.</li> </ol>
<p>Тема 4. Организация и нормирование труда</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «организация труда», в том числе научная организация труда (НОТ).</li> <li>2. Элементы организации труда.</li> <li>3. Задачи НОТ (экономические, психофизиологические, социальные).</li> <li>4. Основные принципы и формы разделения труда в организации, виды и разделения управленческого труда.</li> <li>5. Формы кооперации труда в организации, в том числе бригады.</li> <li>6. Основные требования к организации трудового процесса.</li> <li>7. Рационализация трудовых процессов.</li> </ol>

	8. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. 9. Безопасность, организация и охрана труда персонала. 10. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. 11. Сущность, назначения, требования к нормированию труда. 12. Функции и виды трудовых норм. 13. Нормативы по труду и их классификация, требования, предъявляемые к ним. 14. Классификация затрат рабочего времени производственных рабочих, управленческого персонала и характеристика видов затрат времени. 15. Структура рабочего времени работников. 16. Хронометраж и его цели. 17. Фотография рабочего времени. 18. Метод моментных наблюдений. 19. Групповые фотографии рабочего дня, микроэлементное нормирование. 20. Характеристика нормативных материалов по нормированию труда.
Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.	ПК-2 1. Понятие «система трудовых показателей». 2. Характеристика интегральной подсистемы «социально-экономическая эффективность труда». 3. Факторы, влияющие на трудовые показатели. 4. Виды анализа трудовых показателей. 5. Показатели движения персонала предприятия. 6. Оборот кадров по приему, по выбытию, текучесть кадров. 7. Баланс рабочего времени одного работника, расчет плановой численности работников на плановый период. 8. Расчет производительности труда. 9. Факторный анализ производительности труда.
Тема 6. Социология труда и трудовой организации	ПК-2 1. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. 2. Объект и предмет исследования социологии труда. 3. Уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности. 4. Понятие «социальные функции труда» и их содержание. 5. Общесоциологические понятия: социально-трудовые отношения, трудовая общность, социально-трудовые нормы, трудовое поведение. 6. Частные понятия: общественное разделение труда, характер труда, отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание труда и др. 7. Трудовая организация как социальная система и ее характеристика. 8. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. 9. Понятие «морально-психологический климат» трудовой организации. 10. Понятие «удовлетворенность» как основной фактор стабильности трудового коллектива. 11. Трудовое поведение как модификация социального поведения. 12. Виды трудового поведения, механизм его регулирования.
Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности	ПК-2 1. Сущность, цель, задачи социологических исследований трудовой деятельности и их характеристика. 2. Формулировка проблемы и выбор объекта исследования. 3. Программа социологического исследования и ее разделы, требования к исследованию. 4. Структура социологического исследования. 5. Количественные и качественные методы проведения социологических исследований трудовой деятельности. 6. Характеристика качественных методов социологического исследования. 7. Методики социологического исследования. 8. Анализ данных социологического исследования трудовой деятельности. Процедура анализа.
Тема 8. Эффективность	ПК-2 1. Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная

трудовой деятельности	<p>Международной конференцией статистиков по труду.</p> <p>2. Система критериальных показателей результативности деятельности организации.</p> <p>3. Факторы, влияющие на результаты труда работников.</p> <p>4. Понятие аудита в социально-трудовой сфере и его назначение.</p> <p>5. Главная цель и этапы проведения аудита.</p> <p>6. Основные источники информации, используемые для проведения аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p>7. Оценка эффективности аудиторской проверки. Риски ее неэффективности.</p>
-----------------------	---

### Шкала оценивания ответов на вопросы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает ответ на каждый теоретический вопрос, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не знает ответов на поставленные теоретические вопросы.

### 6.2.2. Темы для докладов

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание труда в современном обществе.</li> <li>2. Труд как фактор производства и основа экономического развития.</li> <li>3. Трудовые ресурсы: понятие, структура, показатели.</li> <li>4. Трудовой потенциал общества: оценка и направления развития.</li> <li>5. Влияние демографических процессов на трудовой потенциал России.</li> <li>6. Роль образования и квалификации в формировании трудовых ресурсов.</li> <li>7. Гендерные аспекты трудовых ресурсов и их использование.</li> <li>8. Миграция как фактор изменения трудового потенциала страны.</li> <li>9. Трудовой потенциал предприятия: методы оценки и управления.</li> <li>10. Современные вызовы для трудовых ресурсов в цифровой экономике.</li> </ol>
Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-трудовые отношения: понятие, субъекты, структура.</li> <li>2. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.</li> <li>3. Коллективные договоры и соглашения: значение и практика применения.</li> <li>4. Социальное партнёрство: опыт России и зарубежных стран.</li> <li>5. Профсоюзы и их роль в защите трудовых прав работников.</li> </ol>

	<p>6. Конфликты в сфере труда: причины, формы, способы разрешения.</p> <p>7. Трудовые споры: порядок рассмотрения и разрешения.</p> <p>8. Социальная ответственность бизнеса в системе трудовых отношений.</p> <p>9. Влияние цифровизации на социально-трудовые отношения.</p> <p>10. Международные стандарты регулирования труда и их внедрение в России.</p>
<p>Тема 3. Экономическое содержание труда.</p>	<p>ПК-2</p> <p>1. Труд как экономическая категория: основные подходы.</p> <p>2. Стоимость и цена труда: теоретические аспекты и практика.</p> <p>3. Рынок труда: структура, функции, особенности в России.</p> <p>4. Заработная плата: сущность, формы, системы оплаты труда.</p> <p>5. Безработица: причины, виды, социально-экономические последствия.</p> <p>6. Экономическая эффективность труда: показатели и методы оценки.</p> <p>7. Влияние глобализации на рынок труда и занятость.</p> <p>8. Труд и экономический рост: взаимосвязь и взаимозависимость.</p> <p>9. Инновации и их влияние на структуру занятости.</p> <p>10. Экономические аспекты нестандартных форм занятости (фриланс, удалённая работа).</p>
<p>Тема 4. Организация и нормирование труда</p>	<p>ПК-2</p> <p>1. Научная организация труда: история, принципы, современное значение.</p> <p>2. Разделение и кооперация труда на предприятии.</p> <p>3. Организация рабочих мест: требования, стандарты, эргономика.</p> <p>4. Нормирование труда: задачи, методы, проблемы внедрения.</p> <p>5. Фотография рабочего времени: методика проведения и анализ результатов.</p> <p>6. Хронометраж как инструмент нормирования труда.</p> <p>7. Современные подходы к организации труда в условиях цифровизации.</p> <p>8. Влияние организации труда на производительность и качество продукции.</p> <p>9. Организация труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.</p> <p>10. Зарубежный опыт организации и нормирования труда: сравнительный анализ.</p>
<p>Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.</p>	<p>ПК-2</p> <p>1. Анализ численности, состава и движения персонала предприятия.</p> <p>2. Методы анализа производительности труда.</p> <p>3. Планирование потребности в персонале: методы и этапы.</p> <p>4. Баланс рабочего времени: структура, анализ, использование для планирования.</p> <p>5. Анализ фонда оплаты труда и его структуры.</p> <p>6. Планирование производительности труда на предприятии.</p> <p>7. Использование КРІ для анализа и планирования трудовых показателей.</p> <p>8. Влияние автоматизации на планирование трудовых ресурсов.</p> <p>9. Анализ текучести кадров и меры по её снижению.</p> <p>10. Прогнозирование рынка труда: методы и практическое значение для предприятия.</p>
<p>Тема 6. Социология труда и трудовой организации</p>	<p>ПК-2</p> <p>1. Социологический подход к изучению трудовой деятельности.</p> <p>2. Трудовая мотивация: теории, факторы, современные тенденции.</p> <p>3. Социальная структура трудового коллектива: формальные и неформальные группы.</p> <p>4. Организационная культура предприятия и её влияние на трудовое поведение.</p> <p>5. Социальные конфликты в трудовых коллективах: причины и последствия.</p> <p>6. Лидерство в трудовом коллективе: стили, функции, эффективность.</p> <p>7. Социальная адаптация новых сотрудников на предприятии.</p> <p>8. Влияние цифровизации на социальные отношения в трудовой организации.</p> <p>9. Гендерные аспекты в социологии труда: равенство и дискриминация.</p> <p>10. Социальная ответственность предприятия как фактор формирования имиджа работодателя.</p>
<p>Тема 7. Социологические</p>	<p>ПК-2</p> <p>1. Методы социологических исследований в сфере труда (опрос, интервью,</p>

исследования трудовой деятельности	наблюдение). 2. Анкетирование как инструмент изучения удовлетворённости трудом. 3. Качественные методы исследования трудовых отношений (фокус-группы, кейс-стади). 4. Анализ документов в социологическом исследовании трудовой деятельности. 5. Социологические исследования мотивации персонала: цели и результаты. 6. Этика проведения социологических исследований в трудовых коллективах. 7. Использование цифровых технологий для сбора социологических данных о труде (онлайн-опросы, анализ соцсетей). 8. Оценка эффективности социологических исследований в управлении персоналом. 9. Сравнительные социологические исследования условий труда в разных отраслях экономики России. 10. Практика применения результатов социологических исследований для совершенствования управления персоналом.
Тема 8. Эффективность трудовой деятельности	ПК-2 1. Понятие эффективности труда: экономический и социальный аспекты. 2. Показатели производительности труда: методы расчёта и анализа. 3. Факторы повышения эффективности трудовой деятельности на предприятии. 4. Экономическая эффективность инвестиций в развитие персонала (обучение, повышение квалификации). 5. Влияние условий труда на эффективность работы сотрудников. 6. Современные методы оценки эффективности труда (KPI, BSC). 7. Роль мотивации в повышении эффективности трудовой деятельности. 8. Эффективность использования рабочего времени: анализ потерь и резервов роста. 9. Сравнительный анализ эффективности труда в России и за рубежом (по отраслям). 10. Эффективность внедрения цифровых технологий в трудовую деятельность предприятия.

### Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему доклада, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой

### 6.2.3. Оценочные средства остаточных знаний (тест)

#### ПК-2

1. Социально-психологическая методика для изучения межличностных отношений в группе именуется:

- а) социология;
- б) парапсихология;
- в) психоанализ;
- г) позиционирование;
- д) социометрия.

2. Общность людей, объединенных для выполнения совместной деятельности или по социальным и социально-психологическим признакам, представляет собой:

- а) товарищество;
- б) производство;
- в) компанию;
- г) фирму;
- д) социальную группу.

3. Социология труда – это:

- а) научная дисциплина, изучающая национальную экономику, экономику отраслей и предприятий;
- б) теория прибавочной стоимости;
- в) теория человеческого капитала;
- г) наука, изучающая психическую деятельность;
- д) теория, изучающая закономерности формирования, функционирования и развития различных образований (систем, общностей, институтов) и связанных с ними явлений и процессов в сфере труда.

4. Трудовой коллектив – это:

- а) все работающие по найму;
- б) совокупность индивидов объединенных общей работой в организации и общими интересами;
- в) все работники организации (предприятия);
- г) все члены профсоюза;
- д) работники аппарата управления.

5. Социально-экономическая категория включает:

- а) труд - работа;
- б) труд - занятие;
- в) труд - результат;
- г) труд - деятельность;
- д) труд - процесс создания материальных и духовных благ;

6. Цели социологии организаций не ориентированы:

- а) на анализ природы организации;
- б) на определение механизмов функционирования организации;
- в) на формулирование логики развития организации;
- г) на оценку эффективности деятельности организации;
- д) на механизмы выживания организации;

7. Социальные функции организации не относящиеся к таковым:

- а) адаптация;
- б) целедостижение;
- в) управленческо-воспитательная;

- г) культурная;
- д) интеграция;

8. Цели социологии организаций не ориентированы:

- а) на анализ природы организации;
- б) на определение механизмов функционирования организации;
- в) на формулирование логики развития организации;
- г) на оценку эффективности деятельности организации;
- д) на механизмы выживания организации;

9. Производственная организация исключает подсистему:

- а) формальную;
- б) неформальную;
- в) политическую;
- г) экономическую;
- д) кооперированную;

10. Социальные функции организации не относящиеся к таковым:

- а) адаптация;
- б) целедостижение;
- в) управленческо-воспитательная;
- г) культурная;
- д) интеграция;

11. Трудовые отношения не могут носить характер:

- а) формальный;
- б) неформальный;
- в) внеформальный;
- г) индивидуальный;
- д) коллективный;

12. Эффективное управление трудовыми отношениями не означает:

- а) поддержание ценностей организации;
- б) лоббирование интересов руководства;
- в) разработку процедур работы с персоналом;
- г) использование программ повышения квалификации;
- д) применение справедливых подходов в управлении.

13. Социально-психологическая методика для изучения межличностных отношений в группе именуется:

- а) социология;
- б) парапсихология;
- в) психоанализ;
- г) позиционирование;
- д) социометрия.

14. Социально-экономическая категория включает:

- а) труд - работа;
- б) труд - занятие;
- в) труд - результат;
- г) труд - деятельность;
- д) труд - процесс создания материальных и духовных благ;

15. Человеческий фактор следует рассматривать как:

- а) способность к труду;
- б) сумму знаний, навыков и умений, которыми располагает работник;
- в) совокупность личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую деятельность;
- г) ответственность и заинтересованность в результатах деятельности;
- д) готовность к труду, не требующему специальных знаний.

16. Что является главной отличительной особенностью труда?

- а) производство различных товаров
- б) использование орудий труда
- в) совместная деятельность
- г) идеальное целеполагание.

17. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

- а) предмет труда
- б) средства труда
- в) продукт труда
- г) изменение общественных отношений.

18. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

- а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
- б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
- в) умственный и физический труд.

19. Предметы социологии труда и экономики труда:

- а) совпадают полностью
- б) совпадают частично
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

20. Социология труда — это:

- а) специальная социологическая теория
- б) прикладная часть социологии

- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде
- д) наука о трудовых коллективах.

21. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:

- а) систематизированные характеристики массового поведения
- б) систематизированные характеристики массового сознания
- в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
- г) результаты опросов.

22. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

- а) О. Конт
- б) М. Вебер
- в) Э. Дюркгейм
- г) А. Смит
- д) Г. Зиммель.

23. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Маркс
- г) К. Зиммель
- д) М. Вебер.

24. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Г. Зиммель
- в) Э. Мейо
- г) А. Файоль
- д) Ф. Герцберг
- е) Ф. Тейлор.

25. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

26. Социологический смысл понятия «организация труда» —

а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями

б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности

в) трудовое поведение и мотивация труда

г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

27. Индивидуальный труд есть элемент:

а) экономического разделения труда

б) технологического разделения труда

в) то и другое верно

г) то и другое неверно.

28. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

а) экономического разделения труда

б) технологического разделения труда

в) то и другое верно

г) то и другое не верно.

29. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же

б) совпадают частично

в) не совпадают

г) иногда совпадают, иногда нет.

30. Понятие «условия труда» означает:

а) расстановку работников на производстве

б) характер трудовых операций

в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды

г) психологический климат в коллективе

д) все вышеназванное.

### Ключи к тестам

вопрос	Прав.ответ	вопрос	Прав.ответ	вопрос	Прав.ответ	вопрос	ответ
1	а	9	в	17	г	25	г
2	д	10	д	18	б	26	в
3	д	11	г	19	б	27	б
4	б	12	б	20	а	28	а
5	г	13	д	21	а	29	в
6	а	14	г	22	в	30	г
7	д	15	в	23	а		
8	а	16	в	24	вг		

### Шкала оценивания результатов тестирования

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85 - 100	отлично
70 - 84	хорошо
50- 69	удовлетворительно
0 - 49	неудовлетворительно

#### 6.2.4. Примеры практических задач

*Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.*

##### **ПК-2**

1. На предприятии 500 работников. Из них 450 — трудоспособного возраста, 300 имеют высшее образование, 200 — опыт работы более 5 лет. Определите структуру трудовых ресурсов и оцените трудовой потенциал по трём критериям: возраст, образование, опыт.

2. В регионе за год численность трудовых ресурсов сократилась с 1 200 000 до 1 180 000 человек. Рассчитайте абсолютный и относительный (в %) прирост/убыль трудовых ресурсов.

3. В городе проживает 500 000 человек, из них в трудоспособном возрасте — 350 000, экономически активное население — 320 000. Рассчитайте уровень безработицы, если число безработных — 16 000.

4. На предприятии 100 сотрудников, из них 60 — мужчины, 40 — женщины. Средний возраст мужчин — 42 года, женщин — 38 лет. Определите средний возраст всех работников и проанализируйте структуру по полу и возрасту.

5. В компании работают 200 человек, из них 150 имеют квалификацию, соответствующую профилю деятельности. Рассчитайте коэффициент использования трудового потенциала по квалификации.

6. Предприятие планирует увеличить объём производства на 20%. Как при этом изменится потребность в трудовых ресурсах, если производительность труда останется прежней?

*Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование*

##### **ПК-2**

1. На предприятии за год уволилось 30 человек, принято на работу — 25, среднесписочная численность — 250. Рассчитайте коэффициент текучести кадров и сделайте вывод о стабильности коллектива.

2. Средняя заработная плата на предприятии — 45 000 руб., а в регионе — 55 000 руб. Рассчитайте относительный уровень заработной платы и предложите меры по повышению конкурентоспособности предприятия на рынке труда.

3. Проведите анализ изменений в Трудовом кодексе РФ за последний год и определите, какие новые обязанности появились у работодателя.

4. В коллективном договоре предусмотрена индексация заработной платы на уровень инфляции (8%). Рассчитайте новую заработную плату сотрудника, если его текущий оклад — 50 000 руб.

5. На предприятии произошёл конфликт между двумя отделами из-за распределения премий. Предложите алгоритм действий руководителя для разрешения конфликта с учётом норм ТК РФ.

5. Профсоюз требует повышения заработной платы на 15%. Работодатель готов повысить только на 7%. Предложите варианты социального партнёрства для достижения компромисса.

### *Тема 3. Экономическое содержание труда.*

#### **ПК-2**

1. Фонд оплаты труда предприятия за месяц составил 12 млн руб., среднесписочная численность — 120 человек. Рассчитайте среднюю заработную плату и долю ФОТ в выручке, если выручка — 60 млн руб.

2. Безработица в регионе составила 6%, а естественный уровень — 4%. Определите циклическую безработицу и её влияние на отставание фактического ВВП от потенциального (закон Оукена).

3. Цена единицы продукции — 100 руб., затраты на оплату труда на единицу — 30 руб. Рассчитайте долю затрат на труд в цене продукции.

4. Рассчитайте уровень безработицы, если численность рабочей силы — 1 млн человек, а число безработных — 70 тыс.

5. Предприятие внедряет новую технологию, которая позволяет сократить численность работников с 80 до 70 человек при сохранении объёма выпуска. Рассчитайте изменение производительности труда.

6. Определите экономическую эффективность труда, если прибыль предприятия составила 5 млн руб., а затраты на оплату труда — 2 млн руб.

7. Определить месячную заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если  $N_{вр.} = 0,9$  нормо-часа на одну деталь,  $R_{сд.} = 10$  руб.50 коп. за одну деталь, за месяц изготовлено 240 изделий. За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый перевыполнения - в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 рабочий день при 8 часовой продолжительности рабочего дня.

8. В базисном году на предприятии распределение рабочих по длительности очередных и дополнительных отпусков характеризовалось следующими данными: право на 24-дневный отпуск имело 70%, на 30-дневный - 20% рабочих, и на 36-дневный - 10% рабочих. Определить среднюю продолжительность отпуска одного рабочего в год.

### *Тема 4. Организация и нормирование труда*

#### **ПК-2**

1. Операция выполняется за 12 минут, из них нормативные перерывы составляют 2 минуты. Рассчитайте норму времени и норму выработки за смену (8 часов).

2. Проведён хронометраж операции: результаты (в секундах) — 45, 48, 46, 47, 49. Определите среднее время выполнения операции и установите норму времени с учётом коэффициента устойчивости (1,1).

3. На рабочем месте выявлены потери времени: ожидание материалов — 30 мин., перекуры — 40 мин., простои по вине оборудования — 20 мин. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени за смену (8 часов).

4. Разработайте схему разделения труда для участка из 10 человек, выполняющего три вида операций: А (сложная), Б (средняя), В (простая). Предложите оптимальное распределение.

5. Проведена фотография рабочего дня: оперативное время — 360 мин., подготовительно-заключительное — 30 мин., обслуживание рабочего места — 20 мин., отдых — 20 мин. Оцените структуру рабочего времени.

6. Предприятие планирует внедрить бригадную форму организации труда. Опишите преимущества и возможные риски для производительности.

7. Длина обработки детали на токарном станке - 400 мм., движение станка за один оборот - 0,5 мм., число оборотов - 250 в минуту. Вспомогательное время на обработку детали равно 20% от основного, время организационного обслуживания-2,4%, время отдыха-3%, время регламентированных перерывов- 2% от оперативного, а время технического обслуживания- 2,5% от основного времени. Определить основное, оперативное время и норму штучного времени на производство детали.

8. Рассчитать норму штучного времени (Тшт.) в условиях массового производства, если основное время обработки детали -30 мин., вспомогательное время- 10 мин., Корг.=1,5%, Котл.- 4%, Кпрт= 2% от оперативного времени, Втех.=2% от основного времени.

#### *Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.*

##### **ПК-2**

1. Численность работников на начало года — 200, на конец года — 210. Принято за год — 25, уволено — 15. Рассчитайте коэффициенты оборота по приёму, выбытию и общий коэффициент оборота.

2. Фонд рабочего времени одного работника в год — 1970 часов, фактически отработано — 1850 часов. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени.

3. Объём выпуска продукции увеличился с 1000 до 1200 единиц, а численность работников сократилась с 50 до 45 человек. Рассчитайте изменение производительности труда.

4. Планируется увеличить объём производства на 15% при росте производительности труда на 5%. Рассчитайте дополнительную потребность в персонале, если текущая численность — 300 человек.

5. Проанализируйте структуру фонда оплаты труда: тарифная часть — 60%, премии — 25%, надбавки — 15%. Предложите меры по оптимизации ФОТ.

6. Составьте баланс рабочего времени одного работника на год: календарный фонд — 365 дней, выходные и праздники — 118 дней, отпуск — 28 дней, болезни — 10 дней.

7. Определить номинальный и эффективный фонд рабочего времени в днях, если календарный фонд в плановом году составит 366 дней, количество выходных дней- 52, суббот- 51, праздничных дней, не совпадающих с выходным- 2. Средняя

продолжительность очередных и дополнительных отпусков в расчете на одного рабочего в условиях пятидневной недели- 17,2 дня, отпусков по учебе- 2.1 дня. Невыходы в связи с выполнением государственных обязанностей - 0,2 дня, по болезни- 5,6 дня, в связи с родами- 3,3 дня.

8. На основе приведенных данных, рассчитайте затраты времени специалиста по кадровому делопроизводству, определите необходимую численность работников для выполнения данной функции и предложите вариант оптимального распределения обязанностей между ними.

Таблица – Показатели затрат времени на кадровые операции, выполненные в течение месяца работниками отдела кадров

Наименование операции	Единица измерения	Норматив времени, чел/ч	Кол-во	Итого
Оформление больничного листа	(один листок)	0.3	20	
Заполнение и выдача справки с места работы	(одна справка)	0.1	35	
Оформление изменения фамилии	(один работник)	0.11	10	
Составление списка на работающих пенсионеров	(один работник)	0.48	50	
Составление списка работников-юбиляров	(один работник)	0.48	17	
Оформление документов работников уходящих на пенсию	(один работник)	5.7	3	
Оформление справок в органы социальной защиты	(один пенсионер)			
Написание справки		0.14	60	
Регистрация справки		0.03	60	
Отправление справки (написание адр. на конверте)		0.03	5	
Проверка табелей	(один работник)	0.1	1500	
Оформление и выдача постоянного (временного) удостоверения	(одно удостоверение)	0.3	10	
Наименование операции	Единица измерения	Норматив времени, чел/час.	Кол-во	
Оформление документов при приеме на работу сотрудников	(один работник)			
Совместители штатные		0.46	18	
		0.74	43	
Оформление документов при увольнении сотрудников	(один уволенный работник)			
		0.39	56	
Оформление и учет трудовых книжек (заполнение 1-й стран)	(одна книжка)			
Выписка новой трудовой кн.(внес. трстажа)		0.11	43	
Выписка дубликата		0.27	3	
Запись в трудовую книжку	(одна запись)	0.2	40	
Оформление документов по учету движения кадров	(один работник)	0.38	30	
Оформление отпусков	(один работник)	0.11	46	

## Тема 6. Социология труда и трудовой организации

### ПК-2

1. Проведён опрос: удовлетворены трудом 70% сотрудников, мотивация к труду высокая у 60%. Оцените социально-психологический климат в коллективе (численность — 100 человек).

2. В коллективе из 20 человек выявлено две неформальные группы по интересам. Опишите возможные риски для организации труда и предложите меры по интеграции коллектива.

3. Руководитель применяет авторитарный стиль управления. Как это может повлиять на текучесть кадров и производительность? Предложите альтернативный стиль.

4. Разработайте программу адаптации для нового сотрудника на первую неделю работы (план мероприятий).

5. В коллективе возник конфликт между опытным сотрудником и новичком из-за распределения обязанностей. Предложите алгоритм разрешения конфликта.

6. Оцените влияние организационной культуры (по модели Хофстеде) на трудовое поведение сотрудников российской компании.

### *Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности*

#### **ПК-2**

1. Разработайте анкету из 10 вопросов для изучения удовлетворённости условиями труда на предприятии.

2. Проведён опрос: из 50 респондентов 35 считают оплату труда справедливой, 30 удовлетворены условиями работы. Постройте диаграмму и сделайте выводы.

3. Проведён контент-анализ отзывов сотрудников о компании (10 отзывов): позитивных — 7, нейтральных — 2, негативных — 1. Оцените имидж работодателя. сотрудников к руководству.

4. Составьте программу социологического исследования по теме «Причины текучести кадров среди молодых специалистов».

5. Проведено интервью с сотрудниками: выявлены основные мотивы труда (деньги, карьера, интерес). Сформулируйте рекомендации для HR-службы.

6. Оцените этичность проведения анонимного опроса о лояльности 7. Провести социологическое исследование социально трудовой сферы по одному из направлений:

- удовлетворённость трудом;
- потенциальная текучесть кадров;
- оплата труда и уровень жизни;
- уровень включенности работников в деятельность организации;
- условия труда;
- трудовые отношения и другие на выбор студента.

Провести анализ данных социологического исследования и выработать конкретные управленческие решения.

### *Тема 8. Эффективность трудовой деятельности*

#### **ПК-2**

1. Выработка одного работника до внедрения новшеств — 10 ед./день, после внедрения — 12 ед./день. Численность работников не изменилась (50 чел.). Рассчитайте прирост производительности труда и экономический эффект при цене единицы продукции — 500 руб.

2. Затраты на обучение персонала составили 200 тыс. руб., прирост прибыли после обучения — 600 тыс. руб. Рассчитайте рентабельность инвестиций в обучение.

3. Фактический фонд рабочего времени за месяц составил 7880 часов при нормативе 8320 часов. Рассчитайте коэффициент использования рабочего времени и потери в часах.

4. Внедрена система КРІ: выполнение плана продаж на 95% даёт премию в размере оклада; на 110% — двойная премия; ниже плана премия не выплачивается. Сотрудник выполнил план на 98%. Рассчитайте размер премии при окладе 40000 руб.

5. Сравните эффективность труда двух цехов: цех А выпустил 1200 изделий (8 чел.), цех Б – 960 изделий (6 чел.). Определите более эффективный цех по выработке на одного работника. 6. Задача. Предприятие внедрило новую организацию труда: простои сократились с 8% до 3%. Рассчитайте экономию рабочего времени за месяц (160 рабочих часов на человека) при численности 100 человек.

### Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	обучающийся ясно изложил условие задачи, решение обосновал
«Хорошо»	обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения;
«Удовлетворительно»	обучающийся изложил решение задачи, но обосновал его формулировками обыденного мышления;
«Неудовлетворительно»	обучающийся не уяснил условие задачи, решение не обосновал либо не сдал работу на проверку (в случае проведения решения задач в письменной форме).

### 6.2.5. Темы для рефератов

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Понятие и сущность труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.	ПК-2 1. Понятие о труде, его характере, содержании и организации. 2. Труд — как процесс создания материальных и культурных благ и как процесс формирования и развития самого человека. 3. Персонал предприятия, его состав. 4. Классификация персонала предприятия по праву на имущество, по категориям, по сфере деятельности, по месту основной работы. 5. Рабочее время. 6. Потери рабочего времени и их причины.
Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование	ПК-2 1. Вопросы труда в нормативных и законодательных документах Российской Федерации. 2. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнёрства в России. 3. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
Тема 3.	ПК-2

<p>Экономическое содержание труда.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.</li> <li>2. Анализ состояния рынка труда: показатели объёма и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников.</li> <li>3. Понятие занятости населения.</li> <li>4. Безработица: причины, виды, размеры, социальные последствия.</li> <li>5. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.</li> <li>6. Понятие «уровень жизни».</li> <li>7. Система показателей, характеризующих уровень жизни.</li> <li>8. Доходы и расходы населения.</li> <li>9. Изменение структуры доходов и расходов населения при переходе к рыночной экономике.</li> </ol>
<p>Тема 4. Организация и нормирование труда</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Задачи и значение рациональной организации труда.</li> <li>2. Разделение и кооперация труда в коллективе.</li> <li>3. Организация рабочих мест, обеспечивающая выполнение каждым работником возложенных на него функций.</li> <li>4. Установление определённой дисциплины труда, обеспечивающей выполнение работниками их функций, необходимую согласованность в осуществлении отдельных стадий работы.</li> <li>5. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.</li> <li>6. Производственный процесс, его содержание и виды.</li> <li>7. Затраты рабочего времени и методы их изучения.</li> <li>8. Классификация и изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования.</li> <li>9. Нормы труда и их классификация.</li> <li>10. Методы нормирования труда.</li> <li>11. Анализ состояния нормирования труда и разработка мероприятий по его совершенствованию.</li> <li>12. Определение экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.</li> </ol>
<p>Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей.</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование численности персонала.</li> <li>2. Планирование использования рабочего времени.</li> <li>3. Определение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, по его структурным подразделениям, по категориям персонала.</li> <li>4. Основные задачи эффективности использования труда на предприятии.</li> <li>5. Основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда.</li> <li>6. Использование результатов анализа показателей персонала в разработке программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.</li> </ol>
<p>Тема 6. Социология труда и трудовой организации</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.</li> <li>2. Влияние организационной культуры на эффективность трудовой деятельности и социально-психологический климат в коллективе.</li> <li>3. Социальная структура трудового коллектива: формальные и неформальные группы, их роль в организации труда.</li> <li>4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: социологический анализ современных подходов.</li> <li>5. Социальные конфликты в трудовых организациях: причины возникновения, виды и способы разрешения.</li> <li>6. Адаптация молодых специалистов в трудовом коллективе: социологические аспекты и пути оптимизации.</li> </ol>

<p>Тема 7. Социологические исследования трудовой деятельности</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы социологических исследований в сфере труда: анкетирование, интервью, наблюдение.</li> <li>2. Социологический анализ удовлетворённости трудом на российских предприятиях.</li> <li>3. Исследование трудовой мотивации: сравнительный анализ теорий и современных тенденций.</li> <li>4. Роль фокус-групп в изучении проблем адаптации молодых специалистов.</li> <li>5. Этика проведения социологических исследований в трудовых коллективах.</li> <li>6. Использование цифровых технологий для сбора и анализа социологических данных о труде.</li> <li>7. Социологическое исследование корпоративной культуры и её влияния на производительность.</li> <li>8. Анализ причин текучести кадров с помощью социологических методов.</li> <li>9. Сравнительные социологические исследования условий труда в разных отраслях экономики России.</li> <li>10. Практика применения результатов социологических исследований для совершенствования управления персоналом.</li> </ol>
<p>Тема 8. Эффективность трудовой деятельности</p>	<p>ПК-2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Производительность труда — важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда.</li> <li>2. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоёмкость, их взаимосвязь.</li> <li>3. Материально-технические факторы роста производительности труда.</li> <li>4. Социально-экономические факторы роста производительности труда.</li> <li>5. Резервы роста производительности труда.</li> <li>6. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.</li> </ol>

### Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы

#### 6.2.6. Индивидуальные задания для выполнения расчетно-графической работы, курсовой работы (проекта)

РГР, КР и КП по дисциплине «Экономика и социология труда» рабочей программой и учебным планом не предусмотрены.

### 6.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

#### Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины Экономика и социология труда:

## ПК-2

1. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества. Труд как социально-экономическая категория.
2. Трудовая деятельность и другие виды деятельности.
3. Понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал общества, организации, человека».
4. Формирование и использование трудовых ресурсов.
5. Сущность и показатели трудового потенциала.
6. Сущность и классификация персонала организации.
7. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений.
8. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
9. Социальное партнерство.
10. Разрешение коллективных трудовых споров.
11. Система регулирования социально-трудовых отношений.
12. Характеристики экономического содержания труда.
13. Экономические элементы трудовой деятельности.
14. Трудовая функция – главный элемент процесса труда.
15. Экономическая сущность организации труда.
16. Научная организация труда и основное ее содержание.
17. Разделение и кооперация труда.
18. Организация и рационализация трудовых процессов.
19. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.
20. Охрана и безопасность труда.
21. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.
22. Сущность нормирования труда.
23. Классификация норм и нормативов.
24. Классификация затрат рабочего времени.
25. Методы исследования затрат рабочего времени.
26. Методы нормирования труда
27. Сущность и принципы функционально-стоимостного метода проектирования организации труда и трудовых процессов.
28. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа организации труда и трудовых процессов.
29. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
30. Разработка проекта совершенствования организации труда и трудовых процессов.
31. Анализ уровня организации труда и трудовых процессов и разработка типовых проектов организации труда и трудовых процессов.
32. Трудовые показатели и факторы, определяющие их.
33. Анализ и оценка трудового потенциала организации.
34. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики.
35. Социальные функции труда.

36. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.
37. Трудовая организация как социальная система.
38. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
39. Формирование и развитие трудового коллектива.
40. Морально-психологический климат трудовой организации.
41. Стабилизация трудового коллектива.
42. Понятия, содержание и формы трудовой мобильности.
43. Трудовое поведение: понятие, структура.
44. Виды трудового поведения, механизм регулирования работника
45. Особенности и характеристики различных видов поведения. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования
46. Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности.
47. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности
48. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности.
49. Затраты на рабочую силу и их характеристика
50. Классификация затрат на рабочую силу.
51. Учет затрат на рабочую силу. Окупаемость затрат на рабочую силу.
52. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.
53. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения.
54. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
55. Показатели результативности труда отдельного работника.
56. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
57. Объект и предмет аудита в социально-трудовой сфере.
58. Организация аудита в социально-трудовой сфере.
59. Информационное обеспечение аудита.
60. Оценка эффективности аудиторской проверки

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основной целью проведения промежуточной аттестации является определение степени достижения целей по учебной дисциплине или ее разделам. Осуществляется это проверкой и оценкой уровня теоретической знаний, полученных обучающимися, умения применять их в решении практических задач, степени овладения обучающимися практическими навыками и умениями в объеме требований рабочей программы по дисциплине, а также их умение самостоятельно работать с учебной литературой.

Организация проведения промежуточной аттестации регламентирована «Положением об организации образовательного процесса в федеральном

**6.4.1.** Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

<b>Код и наименование компетенции ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия</b>				
<b>Этап (уровень)</b>	<b>Критерии оценивания</b>			
	<b>неудовлетворительно</b>	<b>удовлетворительно</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>
<b>знать</b>	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами.
<b>уметь</b>	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять: разрабатывать организационно-техническую и организационно-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: разрабатывать организационно-техническую и организационно-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: разрабатывать организационно-техническую и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: разрабатывать организационно-техническую и организационно-

	<p>экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве.</p>	<p>экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве.</p>	<p>организационно-экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве.</p>	<p>экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве.</p>
<b>владеть</b>	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: навыки изучения структуры управления организацией; навыки формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов, руководства проведением экономических исследований в области экономики и социологии труда, разработки стратегии организации с учетом кадровой составляющей с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния организации, нормирования,</p>	<p>Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками работы навыки изучения структуры управления организацией; навыки формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов, руководства проведением экономических исследований в области экономики и социологии труда, разработки стратегии организации с учетом кадровой составляющей с целью</p>	<p>Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками работы навыки изучения структуры управления организацией; навыки формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов, руководства проведением экономических исследований в области экономики и социологии труда, разработки стратегии организации с учетом</p>	<p>Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет навыками работы навыки изучения структуры управления организацией; навыки формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов, руководства проведением экономических исследований в области экономики и социологии труда, разработки стратегии организации с учетом кадровой</p>

	разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке трудовых показателей.	адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния организации, нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке трудовых показателей.	кадровой составляющей с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния организации, нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке трудовых показателей.	составляющей с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния организации, нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов по оценке трудовых показателей.
--	---	---	---	--

#### 6.4.2. Методика оценивания результатов промежуточной аттестации

Показателями оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика и социология труда» являются результаты обучения по дисциплине.

#### Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Знания	Умения	Навыки	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ПК-2. Способен организовать мониторинг производственно-сбытовых процессов, сформировать завершающие документы по результатам проведения экономических исследований и контроля производственных процессов, а также разрабатывать предложения по конкретным направлениям деятельности предприятия	закономерности, объективные и субъективные факторы, воздействующие на экономические и социальные процессы; стандарты документации, методические и нормативные материалы по учету и анализу трудовых показателей; специфику принятия управленческих решений в области экономики труда; порядок планирования трудовых процессов и показателей, требования рациональной организации труда; особенности разработки стратегии развития предприятия в части управления трудовыми ресурсами.	разрабатывать организационно-техническую и организационно-экономическую документацию и отчетность, отражающую трудовые показатели и процессы; планировать, учитывать и анализировать трудовые показатели; осуществлять текущий и итоговый контроль в области труда; управлять проведением социологических исследований трудовой деятельности в организациях; разрабатывать и обосновывать варианты эффективных управленческих решений в области	навыки изучения структуры управления организацией; навыки формирования штата организации управления мониторингом производственных и трудовых процессов, руководства проведением экономических исследований в области экономики и социологии труда, разработки стратегии организации с учетом кадровой составляющей с целью адаптации к изменяющимся в условиях рынка; анализа состояния организации, нормирования, разработки аналитических материалов и составления отчетов	

		труда; осуществлять оценку мероприятий по соблюдению охраны труда и обеспечения безопасности жизнедеятельности на производстве.	по оценке трудовых показателей.	
Оценка по дисциплине (среднее арифметическое)				

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономика и социология труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков

	по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
--	--

## 7. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу [www.polytech21.ru](http://www.polytech21.ru), <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -[www.e.lanbook.com](http://www.e.lanbook.com)

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

- IPR SMART -<https://www.iprbookshop.ru/>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### Основная литература

Экономика и социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17007-8. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589322>

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582840>

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582840>

#### Дополнительная литература

Экономика и социология труда. Практический курс : учебник для вузов / под общей редакцией О. С. Осиповой. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 347 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20752-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583350>

Социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583454>.

#### Периодика

Экономика труда: научно-практический журнал - URL: <https://1economic.ru/journals/et> - Текст: электронный

Социально-трудовые исследования: научно-практический журнал - URL: <https://vcot.info/magazine> - Текст: электронный

Научная организация труда: научный журнал - URL: <http://bochvar.ru/company/zhurnal-nauchnaya-organizatsiya-truda/> - Текст: электронный

### 9. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Профессиональная база данных и информационно-справочные системы	Информация о праве собственности (реквизиты договора)
Справочная правовая система (СПС) «КонсультантПлюс» <a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	Законодательство РФ кодексы и законы в последней редакции. Удобный поиск законов кодексов приказов и других документов. Ежедневные обзоры законов. Консультации по бухучету и налогообложению.
Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» <a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>	Законодательство - законы и кодексы Российской Федерации. Полные тексты документов в последней редакции. Аналитические профессиональные материалы.
Университетская информационная система РОССИЯ <a href="https://uisrussia.msu.ru/">https://uisrussia.msu.ru/</a>	Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права. свободный доступ
научная электронная	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший

библиотека Elibrary <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе свободный доступ
сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. <a href="http://www.inion.ru">http://www.inion.ru</a>	Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.
Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – <a href="http://www.edu.ru">http://www.edu.ru</a>	Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи. Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.
Федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» <a href="https://iq.hse.ru/management">https://iq.hse.ru/management</a>	Информационное обеспечение образовательного сообщества России учебными и методическими материалами по образованию в области экономики, социологии и менеджмента.

Название организации	Сокращённое название	Организационно-правовая форма	Отрасль (область деятельности)	Официальный сайт
Ассоциация защиты информационных прав инвесторов	АЗИПИ	Российская общественная организация	Экономика	<a href="http://www.azipi.ru/">http://www.azipi.ru/</a>
Ассоциация Менеджеров	АМР	независимая общественная организация национального масштаба	Менеджмент и бизнес	<a href="https://amr.ru/">https://amr.ru/</a>
Ассоциация независимых центров экономического анализа	АНЦЭА	Общероссийская негосударственная некоммерческая организация	Экономика	<a href="https://new.aret.ru/">https://new.aret.ru/</a>
Вольное экономическое общество России	ВЭО России	общественная организация Европы и мира	Экономика	<a href="https://veorus.ru/">https://veorus.ru/</a>
Евразийский экономический союз	ЕАЭС	Ассоциация объединения экономистов	Экономика	<a href="http://www.eaeunion.org/">http://www.eaeunion.org/</a>

10. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p><b>№ 203</b> Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/ бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет менеджмента и предпринимательства</p>	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 150-249 Node 2 year Educational Renewal License	Сублицензионный договор №977_1049.ЕП/25 от 10.12.2025
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант- справочно-правовая система	Договор №С-002-2025 от 09.01.2025
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	МТС Линк	Договор №2/2026 (091_168.ЕП/26) от 27.03.2026
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)	
<p><b>№ 103</b> Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет социально-экономических дисциплин</p>	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2В1Е-211224-064549-2-19382 от 24.12.2021
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Гарант- справочно-правовая система	Договор №С-002-2025 от 09.01.2025
	МТС Линк	Договор №2/2026 (091_168.ЕП/26) от 27.03.2026
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
AIMP	отечественное свободно распространяемое программное	

		обеспечение (бессрочная лицензия)
<b>№ 103а</b> Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 150-249 Node 2 year Educational Renewal License	Сублицензионный договор №977_1049.ЕП/25 от 10.12.2025
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант- справочно-правовая система	Договор №С-002-2025 от 09.01.2025
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

## 11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет менеджмента и предпринимательства <b>№ 203</b> (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет социально-экономических дисциплин <b>№ 103</b> (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся <b>№ 103а</b> (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u>

	компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала
--	--

## **12. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины** ***Методические указания для занятий лекционного типа***

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

### ***Методические указания для занятий семинарского (практического) типа.***

Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

### ***Методические указания к самостоятельной работе.***

Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание и

количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, практическими заданиями и указаниями преподавателя.

***Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:***

- 1) конспектирование (составление тезисов) лекций;
- 2) выполнение контрольных работ;
- 3) решение задач;
- 4) работу со справочной и методической литературой;
- 5) работу с нормативными правовыми актами;
- 6) выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- 7) защиту выполненных работ;
- 8) участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- 9) участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- 10) участие в тестировании и др.

***Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:***

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной и научной литературы;
- 4) изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- 5) решения задач, и иных практических заданий
- 6) подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- 7) подготовки к практическим занятиям устных докладов (сообщений);
- 8) подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- 9) выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- 10) выполнения выпускных квалификационных работ и др.
- 11) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями на консультациях.

12) проведения самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Текущий контроль осуществляется в форме устных, тестовых опросов, докладов, творческих заданий.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

### **13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение по данной дисциплине инвалидов и лиц с ограниченными

возможностями здоровья (далее ОВЗ) осуществляется преподавателем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции и с ОВЗ по слуху предусматривается сопровождение лекций и практических занятий мультимедийными средствами, раздаточным материалом.

Для студентов с ОВЗ по зрению предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения, а также предусмотрена возможность разработки аудиоматериалов.

По данной дисциплине обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может осуществляться как в аудитории, так и с использованием электронной информационно-образовательной среды, образовательного портала и электронной почты.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ  
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202\_\_-202\_\_ учебном году на заседании кафедры, протокол № от «  
» \_\_\_\_\_ 202 г.

Внесены дополнения и изменения \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Внесены дополнения и изменения \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202\_\_-202\_\_ учебном году на заседании кафедры, протокол № от «  
» \_\_\_\_\_ 202 г.

Внесены дополнения и изменения \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_