

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Основы трудовой деятельности

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

Образовательная программа
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы
Маркетинг

Уровень высшего образования
бакалавриат

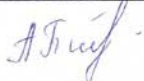
Форма обучения
очная, очно-заочная

Статус дисциплины: входит в обязательную часть ОПОП

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины «Основы трудовой деятельности» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент от «12» августа 2020 г. № 970

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом
Алиева П.Р. к.э.н., доц.



Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «30»
06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой Магомедов М.М. Магомедов М.М.

на заседании Методической комиссии факультета управления от
«1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель Гашимова Л.Г. Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением 9.07.2021 г.

Начальник УМУ Гасангаджиева А.Г. Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Основы трудовой деятельности» входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленности (профиля) «Маркетинг».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием теоретических знаний и практических навыков в области управления человеческими ресурсами, рационального регулирования социально – трудовых отношений с учетом реальных процессов, происходящих в рыночных условиях хозяйствования и международных стандартов качества трудовой жизни.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальных – УК-6, , профессиональных – ПК-6.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
1	144	32	-	32	-	-	80	экзамен

Очно-заочная форма обучения

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
2	144	26	-	26	-	-	92	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Основы трудовой деятельности» являются:

– формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности;

– воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Основы трудовой деятельности» входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленности (профиля) «Маркетинг».

Дисциплина «Основы трудовой деятельности» базируется на знаниях основ экономической теории; социологии; статистика труда; макроэкономики; микроэкономики.

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Основы трудовой деятельности» будут использованы студентами при изучении последующих профессиональных дисциплин, предусмотренных учебным планом, при написании выпускной квалификационной работы, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личного и профессионального роста	Знает: механизм функционирования трудовых отношений в экономическом пространстве Умеет: разработать и экономически обосновать решения трудовых вопросов Владеет: применять современные методы и технологии	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

		управления трудовыми процессами	
	УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	Знает: основные современные теории и методологию экономики труда; содержание и сущность социально-трудовых отношений, основы управления ими Умеет: применять навыки расчетов показателей при работе с данными, характеризующими трудовую деятельность, ее результаты и оплату; выявлять экономические проблемы социально-трудовых отношений Владеет: навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей, необходимыми для принятия обоснованных решений	
ПК-6 Способен применять знания об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, текущей деловой оценки персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов	ПК-6.3. Занимается профессиональным развитием персонала, организацией процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацией работы с кадровым резервом	Знает: методологию исследования экономических и социальных проблем труда, методы проведения конкретных прикладных исследований в области трудовых процессов Умеет: применять методы макроэкономического регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда; анализировать показатели воспроизводства	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

<p>обучения персонала в соответствии со стратегическими и тактическими планами компании</p>		<p>рабочей силы, формирования качества жизни, доходов и заработной платы населения, социальной защиты населения, социального партнерства Владеет: методами экономического анализа, используемыми в экономике труда; навыками систематизации и обобщения информации по анализу трудового процесса на предприятии, навыками оценки производительности, эффективности и качества труда</p>	
---	--	--	--

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	
Модуль 1. Теоретические основы трудовой деятельности								
1	Предмет, задачи и взаимосвязь дисциплины «ОТД» с другими дисциплинами		2	2			4	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив		2	2			4	

	предприятия							
3	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования		2	2				4
4	Рынок труда: структура, сегментация, регулирование		4	4				4
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36	10	10				16
	<i>Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда</i>							
1	Производительность труда: методы, факторы и резервы роста		2	2				4
2	Заработная плата: организация в рыночной экономике		4	4				4
3	Уровень и качество жизни населения		2	2				4
4	Управление деловой карьерой персонала		2	2				4
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36	10	10				16
	<i>Модуль 3. Направления регулирования социально-трудовых отношений</i>							
1	Социальная защита населения		4	4				4
2	Трудовые конфликты в организации		4	4				4
3	Социальное партнерство		2	2				2
4	Управление системой трудовой мотивации в организации		2	2				2
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36	12	12				12
	<i>Экзамен</i>	36						36
	ИТОГО:	144	32	32				80

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	... Самостоятельная работа в т.ч. экзамен	
	<i>Модуль 1. Теоретические основы трудовой деятельности</i>						
1	Предмет, задачи и		2	2			4

	взаимосвязь ОТД с другими дисциплинами							Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия		2	2			4	
3	Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования		2	2			4	
4	Рынок труда: структура, сегментация, регулирование		4	4			4	
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36	10	10			16	Контрольная работа
<i>Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда</i>								
1	Производительность труда: методы, факторы и резервы роста		2	2			4	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Заработная плата: организация в рыночной экономике		2	2			6	
3	Уровень и качество жизни населения		2	2			4	
4	Управление деловой карьерой персонала		2	2			6	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36	8	8			20	Контрольная работа
<i>Модуль 3. Направления регулирования социально-трудовых отношений</i>								
1	Социальная защита населения		2	2			6	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, тестирование
2	Трудовые конфликты в организации		2	2			6	
3	Социальное партнерство		2	2			4	
4	Управление системой трудовой мотивации в организации		2	2			4	
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36	8	8			20	Контрольная работа
	<i>Экзамен</i>	36					36	
	ИТОГО:	144	26	26			92	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы экономики труда

Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь дисциплины «ОТД» с другими дисциплинами

Предмет и задачи экономики труда. Понятия и сущность экономической категории «труд». Труд как основа развития общества и важный фактор производства. Содержание и характер труда. Структура наук о труде и персонале.

Объект экономики труда. Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Роль и сущность труда в развитии человека и общества. Его основные функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая. Характеристика основных понятий, связанных с трудом. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Стоимость труда. Виды труда. Труд как объект государственной политики.

Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы (статистика труда, экономическая теория, трудовое право, физиология труда, психология труда, нормирование труда, рынок труда, нормирование труда, организация труда и др.).

Тема 2. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия

Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Условия эффективной реализации трудового потенциала общества. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Соотношение категорий «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций.

Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления.

Кадровый состав предприятий. Функциональная структура кадров. Явочная, списочная, общая численность. Коэффициенты движения персонала. Сущность и структура трудового коллектива.

Тема 3. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования

Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Особенности социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Факторы,

воздействующие на формирование социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений. Основные принципы и система социального партнерства.

Тема 4. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы. Безработица и ее формы. Занятость и ее виды.

Социально-трудовые отношения в условиях формирования рыночных отношений. Социальное партнерство. МОТ: кодекс, конвенции, рекомендации. Субъекты социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов. Качество трудовой жизни.

Международное разделение труда. Миграция населения. Экспорт рабочей силы. Российские проблемы рынка труда. Сущность государственной политики регулирования занятости. Основные направления и механизмы.

Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда

Тема 1. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного труда, локальная и индивидуальная производительность труда.

Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

Методы измерения уровня производительности труда. Показатели производительности труда. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.

Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация. Управление повышением производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой политики государства на уровень и динамику производительности труда.

Производительность труда и демографические тенденции в стране. Изменение возрастной структуры населения и динамика трудоотдачи. Занятость и производительность труда: механизм зависимости.

Тема 2. Заработная плата: организация в рыночной экономике

Сущность заработной платы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Простые системы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Поощрительные системы. Доплаты и надбавки. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Их разновидности и условия применения. Премияльная система оплаты труда. Назначение, сущность и виды премий.

Особенности оплаты труда в различных секторах экономики. Экономическая сущность систем и форм оплаты труда, их классификация. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Минимальная заработная плата. Нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Тема 3. Уровень и качество жизни населения

Современные концепции качества жизни. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «стоимость жизни». Модели качества жизни: объективная, субъективная и комплексная. Составляющие качества жизни, их взаимосвязь.

Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Индекс развития человеческого потенциала.

Характеристика современного состояния уровня и качества жизни. Механизмы регулирования уровня жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни. Построение региональных потребительских корзин.

Пути повышения уровня жизни населения. Направления и методы повышения качества трудовой жизни: гуманизация и обогащение труда, повышение «гибкости» трудовой жизни, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.

Показатели дифференциации доходов, коэффициенты дифференциации доходов. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джини).

Государственная политика доходов и ее регуляторы. Зарубежный опыт регулирования доходов населения.

Тема 4. Управление деловой карьерой персонала

Понятие карьеры, служебно-профессиональное продвижение. Виды деловой карьеры. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьерой, их содержание. Практические примеры управления карьерой в отечественных и

зарубежных организациях. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала.

Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи. Содержание этапов системы служебно-профессионального продвижения работников; работа со студентами старших курсов вузов; работа с молодыми специалистами; работа с руководителями нижнего звена управления; работа с руководителями среднего звена управления; работа с руководителями высшего звена управления.

Планирование служебно-профессионального продвижения персонала.

Модуль 3. Направления регулирования социально-трудовых отношений

Тема 1. Социальная защита населения

Социальная защита как важнейшая функция государства. Субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. Правовые и организационные основы системы социальной защиты. Принципы социальной защиты. Виды социальной защиты (социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления. Формы социальной защиты.

Типы государственной политики в области социальной защиты населения. Финансирование мероприятий, связанных с социальной защитой населения. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.

Пенсионное обеспечение. Определение, субъекты, объекты, ресурсы и проблемы пенсионной реформы. Солидарно-страховой и накопительные принципы пенсионных систем. Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты. Адресная социальная помощь.

Тема 2. Трудовые конфликты в организации

Понятие конфликта. Причины и функции конфликтов. Структура и типы социальных конфликтов. Объективные и психологические составляющие конфликта. Динамика конфликта.

Трудовой конфликт: субъекты, предмет и управление. Факторы снижения жизненного уровня и падения производства как конфликтогены в сфере труда. Социальная дифференциация. Конфликты в социальных группах, их разрешение. Забастовка как социальный феномен. Признаки забастовки, их основные причины. Типы и виды забастовок, их участники. Российское законодательство о забастовках.

Тема 3. Социальное партнерство

Содержание, принципы и организация социального партнерства. Социальное партнерство в переходной экономике. Принципы и организации деятельности социальных партнеров. Объединения предпринимателей и их деятельность в сфере социально-трудовых отношений. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнерства. Виды договоров и соглашений стороны договорного процесса, порядок их заключения, сроки разработки и содержание договоров. Профилактика и управление конфликтами в организации и в сфере управления.

Тема 4. Управление системой трудовой мотивации в организации

Управление мотивацией труда с целью упорядочивания профессионального самоопределения специалистов.

Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации. «Выращивание» корпоративной культуры в организации. Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур.

Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекопоративных мотиваторов.

Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы.

Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы экономики труда

Тема 1. Предмет, задачи и взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

1. Предмет, объект и задачи экономики труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль, виды и основные функции труда в развитии человека и общества.
4. Взаимосвязь экономики труда с другими науками, исследующими социально-трудовые процессы.

Тема 2. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы и трудовой коллектив предприятия

1. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления.
2. Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы.
3. Роль государства, работодателей и семьи в формировании человеческого капитала.
4. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения.
5. Сущность и структура трудового коллектива предприятия.

Тема 3. Социально-трудовые отношения и особенности их регулирования

1. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений
2. Типы социально-трудовых отношений
3. Роль государства в формировании, развитии и регулировании СТО

Тема 4. Рынок труда: структура, сегментация, регулирование

1. Рынок труда: сущность, содержание. Модели рынка труда.
2. Сегментация рынка труда. Безработица и занятость.
3. Российские и региональные проблемы рынка труда.
4. Сущность и основные направления государственной политики занятости.

Модуль 2. Методы оценки производительности и вознаграждения труда

Тема 1. Производительность труда: методы, факторы и резервы роста

1. Производительность и эффективность труда.
2. Трудоемкость. Разновидности выработки и трудоемкости продукции.
3. Показатели и методы измерения уровня производительности труда.
4. Условия, факторы и резервы роста производительности труда и их классификация.
5. Управление повышением производительности труда.

Тема 2. Заработная плата: организация в рыночной экономике

1. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
2. Формы и системы оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

3. Премияльная система оплаты труда: назначение, сущность и виды.
4. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики.

Тема 3. Уровень и качество жизни населения

1. Уровень и качество жизни населения: понятие, компоненты, показатели, факторы.
2. Индекс развития человеческого потенциала.
3. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет. Потребительская корзина.
4. Направления и методы повышения уровня и качества трудовой жизни.
5. Государственная политика доходов и ее регуляторы в России и за рубежом.

Тема 4. Управление деловой карьерой персонала

1. Понятие, цели и динамика карьеры
2. Политика карьеры. Факторы, определяющие политику управления карьерой
3. Особенности политики управления карьерой «платовых руководителей»
4. Модели карьерных путей.
5. Подходы к инвестированию в карьеру персонала

Модуль 3. Направления регулирования социально-трудовых отношений

Тема 1. Социальная защита населения

1. Субъекты, объекты, принципы и модели социальной защиты.
2. Виды социальной защиты: назначение, принципы и критерии установления.
3. Формы социальной защиты и типы государственной политики в области социальной защиты населения.
4. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.
5. Пенсионное обеспечение. Сущность и виды социального страхования.

Тема 2. Трудовые конфликты в организации

1. Понятие, причины и функции конфликтов.
2. Структура, типы и динамика социальных конфликтов.
3. Трудовой конфликт: субъекты, предмет, причины и регулирование.
4. Забастовка: феномен, признаки, основные причины, типы и виды забастовок.
5. Содержание, принципы и организация социального партнерства.

Тема 3. Социальное партнерство

1. Основные принципы и система социального партнерства.

2. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений
3. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения.

Тема 4. Управление системой трудовой мотивации в организации

1. Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации.
 2. Диагностика мотивационной среды компании.
 3. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
- Технологии управления мотивацией трудовой деятельности

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;

- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;

- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование

патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Конфликтология», предусмотренная учебным планом в объеме 74 часа, представляет собой способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Конфликтология» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение ситуационных задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее

сложные проблемы курса, учиться лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Перечень основной и дополнительной литературы, рекомендуемой к использованию при написании рефератов и докладов по дисциплине «Деловое общение», представлен в Разделе 8 данной рабочей программы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Тематика рефератов:

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в переходной экономике.
3. Эффективность труда и ее показатели.
4. Факторы и резервы роста производительности труда (на примере предприятия).
5. Сущность и значение организации труда на предприятии.
6. Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности.
7. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
8. Рынок труда: сущность, структура, модели.
9. Безработица как социально-экономическое явление в условиях кризиса.
10. Регулирование рынка труда: российский и зарубежный опыт.
11. Социальное партнерство и рынок труда.
12. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.
13. Инвестиции в человеческий капитал: виды и эффективность.
14. Мотивация трудового поведения персонала в условиях финансово-экономического кризиса.
15. Социальный контроль в сфере труда.
16. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
17. Дискриминация на рынке труда.
18. Формирование этических отношений в трудовом коллективе.
19. Уровень жизни и его показатели.
20. Формирование системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения на современном этапе.
21. Сущность и структура трудовой адаптации.
22. Виды, структура и источники доходов населения.
23. Дифференциация доходов населения: понятия, факторы и методы измерения.
24. Показатели социального качества среды жизнедеятельности населения.
25. Уровень и качество жизни населения: система показателей и определяющие факторы.

26. Индекс человеческого развития: методика расчета, региональные различия.
27. Направления повышения «гибкости» трудовой жизни.
28. Потребительский бюджет: сущность, виды, методы формирования.
29. Типы политики доходов и их влияние на качество жизни населения.
30. Особенности и рычаги государственного регулирования доходов.
31. Взаимосвязь роста национального богатства страны с уровнем жизни населения.
32. Особенности реформирования заработной платы в России.
33. Внутрифирменная политика заработной платы и современные модели трудового вознаграждения.
34. Современные модели стимулирования инновационного и творческого труда.
35. Особенности политики доходов и качества жизни в Скандинавских странах.
36. Эволюция концепции «качества жизни» в экономически развитых странах.
37. Формы и виды социальной защиты: российский и зарубежный опыт.
38. Развитие социального страхования в Российской Федерации.
39. Организация социального страхования за рубежом.
40. Особенности организации социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
41. Государственное страхование по безработице.
42. Особенности социальной защиты военнослужащих.
43. Система пенсионного обеспечения.
44. Доходы от собственности, предпринимательской деятельности и самозанятости.
45. Доходы населения, занятого в неформальном секторе.

Примерные тестовые задания

1) *К мерам косвенного регулирования доходов относят:*

1. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
2. установление минимальных социальных стандартов, единой тарифной сетки для работников бюджетной сферы, утверждение порядка назначений и расчета пенсий;
3. установление валютного коридора, минимальной заработной платы, прожиточного минимума;
4. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

2) *Социальный стандарт – это:*

1. сложившийся уровень потребления тех или иных благ, который признается приемлемым большинством населения или представителей той или иной общественной группы;
2. сложившийся уровень участия в политических мероприятиях и забастовках,
3. доля теневой экономики в ВВП, динамика преступности;
4. доля расходов на образование, науку, здравоохранение и культуру в ВВП.

3) *Качество жизни - это:*

1. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.;
2. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
3. количество материальных благ и услуг реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме.

4) *Децильный коэффициент концентрации доходов – это:*

1. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся десятые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
2. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся двадцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения;
3. соотношение среднедушевых денежных доходов, выше и ниже которых находятся тридцатые доли наиболее и наименее обеспеченного населения.

5) *Индекс развития человеческого потенциала представляет собой:*

1. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
2. среднеарифметическое трех индексов - ожидаемой продолжительности жизни, уровня развития культуры и ВВП на душу населения (в долларах по паритету покупательной способности);
3. среднеарифметическое трех индексов - уровня развития социальной сферы, уровня безработицы и среднедушевых доходов населения.

6) *Доходы населения – это:*

1. совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;
2. совокупность поступлений денежных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления;

3. совокупность поступлений натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления.

7) *Система социальных гарантий – это:*

1. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;
2. минимальные социальные стандарты в области доходов, заработной платы, потребления, занятости, социального обеспечения;
3. институты и организации, обеспечивающие медицинское и социальное страхование, пенсионное обеспечение, минимальные социальные гарантии, выплату пособий, дотаций и льготы малообеспеченным слоям населения.

8) *Социальные трансферты – это:*

1. выплаты государством или фирмой домохозяйствам денежных средств (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, дотации, другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги);
2. услуги, обеспечиваемые за счет средств социального страхования: оплата лечебно-профилактической помощи и лекарств, содержание домов-интернатов, покрытие части затрат на переподготовку безработных, социальную реабилитацию и трудоустройство инвалидов.

9) *Коллективный договор – это:*

1. правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем работниками на предприятии, в учреждении, организации;
2. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров по вопросам социально-трудовых отношений.

10) *При почасовой повременной оплате труда расчет заработной платы производится исходя:*

1. часовой тарифной ставки работника и фактически отработанных им часов за расчетный период;
2. дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен);
3. твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц, и числа рабочих дней фактически отработанных в данном месяце.

11) *Сдельные расценки рассчитываются исходя из:*

1. тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени);
2. тарифной ставки первого разряда, формы оплаты труда и установленной нормы выработки (времени).
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

12) Сдельно-прогрессивная оплата труда – это:

1. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам;
2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
3. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

13) К видам безработицы относятся:

1. явная, скрытая, фрикционная, структурная, циклическая, естественная, застойная, институциональная;
2. явная, неформальная, частичная, гибкая, дополнительная, вторичная, застойная, институциональная.

14) Циклическая безработица – это форма безработицы, связанная:

1. со спадом в экономике;
2. с текучестью рабочей силы;
3. с несоответствием структуры спроса на рабочую силу со структурой ее предложения.

15) Бестарифная система оплаты труда – это:

1. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника, КТУ в формировании коллективных результатов, а также отработанного времени;
2. разновидность зарплаты, при которой заработок каждого работника представляет собой его долю в заработанном коллективном фонде оплаты труда и зависит от качества и количества затраченного труда.

16) *К доходам неработающих граждан относятся:*

1. доходы, получаемые до их участия в трудовой деятельности, доходы временно неработающих граждан, доходы граждан, завершивших трудовую деятельность;
2. пенсии по старости, пенсии по инвалидности, благотворительная помощь, доходы от ценных бумаг;
3. доходы от торговой деятельности, доходы от основных средств, доходы от депозитарных вкладов.

17) *По основным видам занятости трудовые доходы населения могут быть классифицированы на:*

1. доходы от занятости по основному месту работы, доходы от вторичной занятости, доходы от самозанятости;
2. пенсии, пособия, стипендии, социальные трансферты, доходы от самозанятости;
3. доходы от собственности, дивиденды, натуральные доходы.

18) *Прожиточный минимум – это:*

1. стоимостная оценка минимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
2. стоимостная оценка рациональной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;
3. стоимостная оценка максимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

19) *Абсолютная концепция бедности базируется на:*

1. установлении минимального перечня основных потребностей и размера ресурсов, требуемых для их удовлетворения;
2. соотношении уровня благосостояния с уровнем материальной обеспеченности, преобладающем в той или иной стране.

20) *К мерам прямого регулирования доходов относят:*

1. единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы, утверждение размера, порядка назначений и расчета пенсий и пособий, индексация доходов и сбережений;
2. эмиссию денег, налоговые льготы, контроль над инфляцией и валютным курсом, рекомендации по составлению тарифных сеток в организациях частного сектора;
3. установления уровня оплаты труда, размеров премирования, льгот и компенсаций, режимов труда и отдыха, минимальной заработной платы.

21) *Уровень жизни – это:*

1. развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан;
2. количество материальных благ и услуг реально потребляемых населением или необходимых для удовлетворения потребностей в определенный период времени, выраженное в денежной форме;
3. социальные результаты экономического и политического развития страны, включающие продолжительность жизни, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.п.

22) *Социальное вспомоществование (помощь) – это:*

1. предоставление государством социальных благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости;
2. гарантированный государством минимальный уровень заработной платы, пенсий, пособий, компенсаций и бесплатных услуг;
3. предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости;

23) *Социальное партнерство – это:*

1. метод решения социально-экономических проблем и противоречий, возникающих между работниками наемного труда, работодателями и государством, путем переговоров между ними;
2. метод решения проблем и противоречий, возникающих между государствами, путем переговоров между ними;
3. метод решения коллективных трудовых между работниками наемного труда и государством, путем переговоров между ними.

24) *Генеральное соглашение – это:*

1. соглашение, заключаемое между общероссийскими представителями объединений наемных работников, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
2. соглашение, заключаемое между Правительством республики, Советом Федерации профсоюзов республики и республиканскими объединениями работодателей по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;
3. соглашение, заключаемое между отраслевыми профсоюзами, работодателями и государством по вопросам условий труда, оплаты, нормирования, тарификации, безопасности труда;

25) *Повременная форма оплаты труда – это:*

1. начисление заработка работнику в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени;
2. начисление заработка работнику за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам.

26) *Косвенная сдельная оплата труда – это:*

1. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
2. система сдельной оплаты труда, когда единицей его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку;
3. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются.

27) *Регрессивная сдельная система оплаты труда – это:*

1. разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются;
2. система сдельной оплаты труда, при которой результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников;
3. система сдельной оплаты труда, при которой оплата в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам.

28) *Вторичная занятость – это:*

1. дополнительная трудовая деятельность вне основного места работы;
2. официально не зарегистрированная экономическая деятельность;
3. официально не зарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налоги;
4. гибкие формы и графики работы.

29) *Инвестиции в человеческий капитал – это:*

1. затраты на образование, здравоохранение, повышение мобильности работников;
2. затраты на образование, трудоустройство, приобретение недвижимости;
3. затраты на здравоохранение, отдых, повышение мобильности работников;

30) *Минимальная заработная плата - это:*

1. минимальный размер вознаграждения за работу по полной ставке, установленный государством;
2. минимальный уровень пенсионного обеспечения, установленный государством;
3. скорректированные располагаемые доходы;
4. денежная помощь, которая выдается безработным при наличии стажа, уплаты соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (экзамену)

1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»
2. Дискриминация на рынке труда: виды, последствия.
3. Производительность труда: сущность, показатели и методы расчета.
4. Основные этапы развития экономики труда в России. Взаимосвязь «Экономики труда» с другими дисциплинами, изучающими социально-трудовые отношения.
5. Инвестиции в человеческий капитал.
6. Факторы и резервы роста производительности труда.
7. Роль труда в развитии человека и общества. Классификация видов труда.
8. Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношениях.
9. Индекс развития человеческого потенциала.
10. Трудовые ресурсы: сущность, формирование и использование.
11. Особенности формирования нетрудовых доходов в неформальном и теневом секторах.
12. Дифференциация доходов населения: показатели и социально-экономические последствия.
13. Фазы формирования трудовых ресурсов.
14. Политика регулирования доходов в России и за рубежом.
15. Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции.
16. Социально-трудовые отношения: общая характеристика, виды.
17. Роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
18. Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.
19. Индексация доходов как метод компенсации потерь доходов населения.
20. Рынок труда: сущность, модели, регулирование.
21. Структура трудовых ресурсов.
22. Уровень жизни населения в условиях формирования рыночной модели экономики.
23. Основные функции и принципы организации оплаты труда.
24. Показатели и методы измерения производительности труда.
25. Место и роль социального страхования в системе социальной защиты населения.
26. Формы и элементы организации оплаты труда.
27. Качество жизни населения.
28. Повременная форма и системы оплаты труда.
29. Сущность и элементы организации труда на предприятии.
30. Сущность и основные компоненты качества жизни населения
31. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
32. Нормирование как основа организации труда.
33. Система пенсионного обеспечения в России
34. Доходы населения: сущность, структура, регулирование.
35. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих.
36. Доплаты и надбавки к заработной плате их виды и назначение.

37. Внешний и внутренний рынок труда. Причины образования внутренних рынков.
38. Оплата труда работников бюджетной сферы.
39. Сущность государственного страхования по безработице
40. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.
41. Бестарифная система оплаты труда.
42. Социально-экономическая сущность безработицы, её виды, показатели и методы их измерения.
43. Формы и системы оплаты труда.
44. Сущность, принципы и организация социального партнерства в России.
45. Формы оплаты труда работников, назначение, разновидности и условия применения.
46. Структура доходов сотрудника предприятия.
47. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
48. Сдельная форма и системы организации труда.
49. Заработная плата как социально-экономическая категория.
50. Миграция: выгоды и издержки. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
51. Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда.
52. Регулирование заработной платы.
53. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения.
54. Трудовые конфликты: причины, последствия, управление.
55. Особенности стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности на современном этапе.
56. Сущность, функции и причины конфликтов.
57. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
58. Сущность, структура и основные характеристики рынка труда.
59. Сущность, классификация и функции переговоров.
60. Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.
61. Понятие, формы и виды занятости населения.
62. Условия труда: понятие, классификация, критерии и методы оценки.
63. Причины и последствия дифференциации доходов населения.
64. Безработица как социально-экономическое явление, причины и последствия.
65. Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты, особенности воспроизводства.
66. Показатели и факторы, влияющие на качество трудовой жизни.
67. Уровень жизни и система социальных гарантий, поддержки населения.
68. Демографическая политика государства, ее цели, направления и меры.
69. Удовлетворенность трудом: сущность, содержание.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих

этапы формирования компетенций.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50% и промежуточного контроля – 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях – 70 баллов (на каждом занятии)
- выполнение самостоятельной работы – 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос – 70 баллов,
- решение ситуационных заданий – 30 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 15.06.2021).

2. Образовательный блог по дисциплине. [Электронный ресурс]. - URL: <http://alievar.blogspot.com/> (дата обращения 15.06.2021).

б) основная литература:

1. Позднякова О.Б. Экономика труда: учебное пособие для бакалавров / Позднякова О.Б., Логвиненко О.А.. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 104 с. – ISBN 978-5-4497-1356-8. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111139.html> (дата обращения: 03.11.2021)

2. Скляревская В.А. Экономика труда: учебник для бакалавров / Скляревская В.А. – Москва: Дашков и К, 2020. – 304 с. – ISBN 978-5-394-03526-5. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/111018.html> (дата обращения: 03.11.2021)

3. Валько Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А.. – Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 186 с. – ISBN 978-5-4486-0647-2. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/81503.html> (дата обращения: 03.11.2021)

4. Костюченко Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Костюченко Т.Н., Байчерова А.Р., Сидорова Д.В.. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. – 168 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/92971.html> (дата обращения: 03.11.2021)

в)дополнительная литература:

1. Гужова О.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.А. Гужова. – Электрон. текстовые данные. – Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. – 98 с. – 978-5-9585-0672-9. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58837.html> (дата обращения 15.06.2021)

2. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. – Электрон. текстовые данные. – Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 106 с. – 978-5-93926-306-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html> (дата обращения 15.06.2021)

3. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. — Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 165 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html> (дата обращения 15.06.2021)

4. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практ. для акад. бакалавриата / Одегов, Юрий Геннадьевич, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. 7386 с.

5. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие / Корнейчук, Борис Васильевич. - М.: Гардарики, 2007. - 286 с.

6. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христоролюбова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html> (дата обращения 15.06.2021)

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва. — URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 15.06.2021)

2. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения обо всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. — Махачкала, 2018. — URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения: 15.06.2021)

3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. — URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. — г. Махачкала. — Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. — URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

6. Сайт кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. — URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=1348> (дата обращения: 15.06.2021)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность студента заключается в активном слушании выступлений других студентов, предоставлении собственных результатов самостоятельной работы, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий и т.п.

При подготовке к практическому занятию студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо

обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ, а также учебные материалы, размещенные на образовательном блоге Алиевой П.Р. <http://alievap.blogspot.com/>. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 60-700 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиапроектор, ноутбук, доступ к сети Интернет.