




Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)
Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Белебее Республики Башкортостан



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»
в г. Белебее Республики Башкортостан

 Л.М. Инаходова

26 мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.02 «Экономика и социология труда»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очно-заочная
Год начала подготовки	2022
Выпускающая кафедра	Инженерные технологии
Кафедра-разработчик	Инженерные технологии
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Белебей 2022 г.

Рабочая программа дисциплины (далее – РПД) разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

старший преподаватель
(должность, степень, ученое звание)


(подпись)

Т.В. Кузьмина
(ФИО)

РПД рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 26 мая 2022 г., протокол № 4.

Заведующий кафедрой

к.т.н., доцент
(степень, ученое звание, подпись)

А.А. Цынаева
(ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы

к.э.н., доцент
(степень, ученое звание, подпись)

О.В. Валеева
(ФИО)

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

Универсальные компетенции

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом				

Общепрофессиональные компетенции

Таблица 2

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

Профессиональные компетенции

Таблица 3

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-2	Способен проводить анализ, обосновывать выбор решения	ПК-2.1 Обосновывает требования, предъявляемые к производственным ресурсам, распределяет и контролирует их использование	ЗЗ ПК-2.1 Знать: понятийный аппарат экономики и социологии труда, основные закономерности протекания комплексных социально-трудовых процессов и механизмы их функционирования УЗ ПК-2.1 Уметь: отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социально-трудовых процессах, выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления для их эффективного использования ВЗ ПК-2.1 Владеть: навыками анализа показателей трудовой деятельности организации и методами оценки эффективности использования трудового потенциала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины в структуре образовательной программы: часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Таблица 4

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины

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

Таблица 5

Вид учебной работы	Всего часов	
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	6	6
лекционные занятия (ЛЗ)*	2	2
лабораторные работы (ЛР)	0	0
практические занятия (ПЗ)	4	4
Внеаудиторная контактная работа, КСР	3	3
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	90	90
подготовка доклада	34	34
самостоятельное изучение материала	36	36
подготовка к экзамену	20	20
Формы текущего контроля успеваемости	Доклад. Тест. Вопросы к устному опросу	Доклад. Тест. Вопросы к устному опросу

Формы промежуточной аттестации	экзамен	экзамен
Контроль	9	9
ИТОГО: час.	108	108
ИТОГО: з.е.	3	3

* - проведение лекционных занятий в СДО MOODLE с использованием онлайн-контента

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

Таблица 6

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы						
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	КСР	Конт-роль	Всего часов
1	Структура модели человека в социально-экономических системах	2	-	-	30	1	3	36
2	Эффективность экономической деятельности	-	-	2	30	1	3	36
3	Рынок труда, безработица и занятость	-	-	2	30	1	3	36
Итого:		2	0	4	90	3	9	108

4.1. Содержание лекционных занятий

Таблица 7

№ ЛЗ	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол-во часов
3				
1	Структура модели человека в социально-экономических системах	Модель человека. Качество жизни. Структура потребностей человека. Трудовой потенциал человека. Мотивы деятельности человека. Компоненты деятельности человека. Человеческий капитал.	Структура модели человека в социально-экономических системах; Понятие качества жизни; Цели, ценности и природа человека; Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты, опыт расчетов. Развитие представлений о потребностях человека; Классификации потребностей; Иерархия потребностей и уровни их удовлетворения; Принципы общей теории потребностей. Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал»; Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура; Оценка эффективности использования трудового потенциала. Структура систем мотивации; Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации; Теории мотивации. Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий труд; Показатели эффективности, продуктивности и рентабельности труда; Теорема рентабельности труда; Концепция эффективности труда и теории стоимости. Развитие представлений о человеческом капитале; Работа Г.Беккера «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ»; Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации.	2
Итого за :				2
Итого:				2

4.2. Содержание лабораторных занятий

Таблица 8

№ ЛР	Наименование раздела	Наименование лабораторной работы	Содержание лабораторной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол-во часов
не предусмотрены учебным планом				

4.3. Содержание практических занятий

Таблица 9

№ ПЗ	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц:	Кол-во
------	----------------------	----------------------------	---	--------

			рассматриваемых подтем, вопросов)	часов
			3	
1	Эффективность экономической деятельности	<p>Тема 1. Предмет и методология дисциплины.</p> <p>Тема 2. Модель человека. Качество жизни.</p> <p>Тема 3. Анализ теорий потребностей человека.</p> <p>Тема 4. Методика анализа потребностей человека.</p> <p>Тема 5. Компоненты трудового потенциала.</p> <p>Тема 6. Теоретические основы мотивации труда.</p> <p>Тема 7. Компоненты деятельности человека.</p> <p>Тема 8. Показатели продуктивности и рентабельности труда.</p>	<p>Тема 1. Предмет и методология дисциплины: исходные понятия экономики и социологии труда; тенденции развития цивилизации. История как социальный эксперимент.</p> <p>Тема 2. Модель человека. Качество жизни: комплексный подход к исследованию поведения человека в социально-экономических системах; эволюция представлений о показателях качества жизни;</p> <p>эталоны для определения качества жизни. особенности оценки качества жизни в зависимости от целей и ценностей человека;</p> <p>индекс развития человеческого потенциала.</p> <p>Тема 3. Анализ теорий потребностей человека: виды и иерархия потребностей; уровни удовлетворения и границы потребностей; факторы, определяющие структуру потребностей.</p> <p>Тема 4. Методика анализа потребностей человека: определение базовых уровней потребностей существования;</p> <p>установление потребностей цели жизни человека; схема анализа потребностей сотрудников предприятия.</p> <p>Тема 5. Компоненты трудового потенциала: Обоснование состава и характеристики компонент трудового потенциала</p> <p>Сущность оценки качества населения страны и персонала предприятия;</p> <p>Оценка деловых качеств персонала предприятий.</p> <p>Тема 6. Теоретические основы мотивации труда: Сущность внутренней и внешней мотивации; Области применения содержательных и процессуальных теорий мотивации;</p> <p>Условия мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников предприятия.</p> <p>Тема 7. Компоненты деятельности человека: Признаки α - , β - , γ – труда; Возможности увеличения объема продукции за счет α – труда;</p> <p>Влияние β - , γ – труда на экономические показатели.</p> <p>Тема 8. Показатели продуктивности и рентабельности труда: Показатели динамики продуктивности труда; Взаимосвязи показателей эффективности хозяйственной деятельности и эффективности труда</p>	2
2	Рынок труда, безработица и занятость	<p>Тема 1. Теория человеческого капитала.</p> <p>Тема 2. Методы расчета численности персонала.</p> <p>Тема 3. Организация оплаты труда.</p> <p>Тема 4. Распределение доходов и оплата труда.</p> <p>Тема 5. Социально-трудовые отношения.</p> <p>Тема 6. Международная организация труда (МОТ).</p>	<p>Тема 1. Теория человеческого капитала: Элементы теории человеческого капитала; Эффективность инвестиций в образование; Зависимость между инвестициями в образование и приростом дохода.</p> <p>Тема 2. Методы расчета численности персонала: Принципиальные схемы расчета численности персонала;</p> <p>Расчет численности персонала на основе норм трудоемкости, выработки и обслуживания;</p> <p>Анализ кадрового движения.</p> <p>Тема 3. Организация оплаты труда: Структура доходов сотрудника предприятия; Структура заработной платы; Системы повременной и сдельной заработной платы; Организация премирования.</p> <p>Тема 4. Распределение доходов и оплата труда Теоретические основы формирования доходов в рыночной экономике;</p> <p>Доходы от труда и собственности;</p> <p>Социальные выплаты (трансферты);</p> <p>Тема 5. Социально-трудовые отношения: Типы социально-трудовых отношений; Теоретические основы и предпосылки социального партнерства;</p> <p>Организация социального партнерства на предприятии</p>	2

			и в обществе. Тема 6.Международная организация труда (МОТ): Создание, развитие и задачи МОТ; Структура МОТ и ее основополагающие документы; Методы работы и	
			Итого за :	4
			Итого:	4

4.4. Содержание самостоятельной работы

Таблица 10

№ п/п	Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Кол-во часов
3				
1.	Структура модели человека в социально-экономических системах Эффективность экономической деятельности Рынок труда, безработица и занятость	подготовка доклада	Повышение уровня и качества жизни населения. Основные концепции человеческого капитала. Профессиональная этика	34
2.	Структура модели человека в социально-экономических системах Эффективность экономической деятельности Рынок труда, безработица и занятость	самостоятельное изучение материала	Содержательные и процессуальные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; теория двух факторов Ф. Герцберга; теория мотивация МакКлелланда; теория ожидания; теория справедливости; теория усиления. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов: Показатели, характеризующие величину трудового потенциала; Состав информационных ресурсов предприятия и страны; Состав вещественно-энергетических ресурсов предприятия и страны; Производственная функция, определяющая вклад экономических ресурсов в создание продукта Структура социальных отношений в сфере труда: Типы социально-трудовых отношений. Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах; Теоретические основы и предпосылки социального партнерства; Организация социального партнерства на предприятии и в обществе. Рынок труда и управление занятостью Основные характеристики рынка труда. Факторы, определяющие предложения труда и спрос на труд Сегментация рынка труда. Определение уровня безработицы. Типы безработицы Занятость как экономическая категория. Виды занятости. Политика государства в сфере занятости Управление продуктивностью и оплатой труда: взаимосвязи проблем продуктивности, оплаты труда и технического уровня производства; институциональные предпосылки повышения продуктивности и оплаты труда в результате освоения новых технологий.	36

3.	Структура модели человека в социально-экономических системах	подготовка к экзамену	Структура модели человека в социально-экономических системах. Понятие качества жизни населения. Цели, ценности и природа человека. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты, опыт расчетов. Развитие представлений о потребностях человека. Классификации потребностей человека. Иерархия потребностей и уровни их удовлетворения. Принципы общей теории потребностей человека. Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал». Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура. Оценка эффективности использования трудового потенциала. Структура систем мотивации. Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации. Основные теории мотивации. Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий труд. Показатели эффективности, продуктивности и рентабельности труда. Теорема рентабельности труда. Концепция эффективности труда и теории стоимости. Развитие представлений о человеческом капитале. Основные концепции человеческого капитала. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации.	20
	Эффективность экономической деятельности		Типы социально-трудовых отношений. Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Организация социального партнерства на предприятии и в обществе. Создание, развитие и задачи международной организации труда (МОТ). Структура международной организации труда (МОТ) и ее основополагающие документы. Методы работы и основные сферы деятельности международной организации труда (МОТ). Основные характеристики рынка труда. Факторы, определяющие предложения труда и спрос на труд. Сегментация рынка труда. Определение уровня безработицы. Типы безработицы. Занятость как экономическая категория. Виды занятости. Политика государства в сфере занятости	
	Рынок труда, безработица и занятость			
			Итого за :	90
			Итого:	90

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

1. Методические указания при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции для того, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут подняты в лекции.

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

2. Методические указания при подготовке и работе на практическом занятии

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

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

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выработать определенные решения по обозначенной проблеме. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

3. Методические указания по самостоятельной работе

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

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

Самостоятельная работа реализуется:

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

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

4. Методические указания при написании и оформлении доклада

Подготовка научного доклада выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов.

Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей.

Работа по подготовке доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ изучаемых государственно-правовых явлений, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно – заинтересовать аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков.

Подготовка научного доклада включает несколько этапов работы:

- Выбор темы научного доклада;
- Подбор материалов;
- Составление плана доклада.
- Работа над текстом;
- Оформление материалов выступления;
- Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада

Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы, и показываются позиции автора.

В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1».

Требования к оформлению доклада

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. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

5. Методические указания по подготовке к тестированию

Тестовые задания – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Успешное выполнение тестовых заданий является необходимым условием итоговой положительной оценки. Выполнение тестовых заданий предоставляет обучающимся возможность самостоятельно контролировать уровень своих знаний, обнаруживать пробелы в знаниях и принимать меры по их ликвидации. Форма изложения тестовых заданий позволяет закрепить и восстановить в памяти пройденный материал. Тестовые задания охватывают основные вопросы по изучаемой теме. Для формирования заданий использована как закрытая, так и открытая форма. У обучающегося есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Для выполнения тестовых заданий обучающиеся должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы литературы по дисциплине. Контрольный тест выполняется обучающимся самостоятельно во время практических занятий.

6. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

Таблица 11

№ п/п	Автор(ы), наименование, место, год издания (если есть, указать «гриф»)	Книжный фонд (КФ) или электрон. ресурс (ЭР)	Литература	
			учебная	для самост. работы
1.	Чечина О.С., Мюллер Е.В., Гагаринская Г.П. Чечина, О.С. Экономика и социология труда : учеб. пособие / О. С. Чечина, Е. В. Мюллер, Г. П. Гагаринская; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2010.- 302 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1385	ЭР	+	
2.	Кузнецова В.Б., Воробьев В.К. Экономика управления персоналом и социология труда: учебное пособие / Кузнецова В.Б., Воробьев В.К., Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ: 2015.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 61427	ЭР	+	+
3.	Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Экономика и социология труда: учебное пособие / Жулина Е.Г., Иванова Н.А., Экзамен: 2009.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 774	ЭР	+	
4.	Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник / Тощенко Ж.Т., ЮНИТИ-ДАНА: 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81682	ЭР		+
5.	Чечина О.С., Мюллер Е.В., Гагаринская Г.П. Чечина, О.С. Экономика и социология труда : учеб. пособие / О. С. Чечина, Е. В. Мюллер, Г. П. Гагаринская; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2010.- 302 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 1385	ЭР	+	
6.	Балаченков В.С., Островая Е.В. Балаченков, В.С. Экономика и социология труда: учеб.-метод. пособие / В. С. Балаченков; Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2008.- 84 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 2013	ЭР		+

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

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

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование. Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

Программное обеспечение

Таблица 12

№ п/п	Название	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)	Правообладатель (производитель)	Страна происхождения (иностранное или отечественное)
1.	LibreOffice Writer	свободно распространяемое	The Document Foundation	иностранное
2.	LibreOffice Impress	свободно распространяемое	The Document Foundation	иностранное
3.	LibreOffice Calc	свободно распространяемое	The Document Foundation	иностранное
4.	Adobe Reader	свободно распространяемое	Adobe Systems Incorporated	иностранное
5.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	лицензионное	НПО «ВМИ»	отечественное
6.	Антивирус Касперского	лицензионное	Лаборатория Касперского	отечественное
7.	Яндекс.Браузер https://browser.yandex.com	свободно распространяемое	Яндекс	отечественное
8.	Архиватор 7-Zip	свободно распространяемое	7-zip.org	иностранное
9.	K-Lite Codec Pack https://codecguide.com	свободно распространяемое	CODEC GUIDE	иностранное

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

Таблица 13

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Электронно-библиотечная система IPRbooks	Электронно-библиотечная система	http://www.iprbookshop.ru/
2	Электронно-библиотечная система СамГТУ	Электронная библиотека СамГТУ	https://elib.samgtu.ru/
3	eLIBRARY.RU	Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru/

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

Лекционные занятия

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

Практические занятия

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

Самостоятельная работа

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

- методический кабинет (ауд. 9).

10. Фонд оценочных средств по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации представлен в Приложении 1.

Полный комплект контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, практике хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

по дисциплине

Б1.В.01.02 «Экономика и социология труда»

Код и направление подготовки (специальность)	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очно-заочная
Год начала подготовки	2022
Выпускающая кафедра	Инженерные технологии
Кафедра-разработчик	Инженерные технологии
Объем дисциплины, ч. / з.е.	108 / 3
Форма контроля (промежуточная аттестация)	экзамен

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и признаков проявления компетенций (дескрипторов), которыми должен овладеть обучающийся в ходе освоения образовательной программы

Универсальные компетенции

Таблица 1

Наименование категории (группы) компетенций	Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом				

Общепрофессиональные компетенции

Таблица 2

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
не предусмотрены учебным планом			

Профессиональные компетенции

Таблица 3

Код компетенции	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-2	Способен проводить анализ, обосновывать выбор решения	ПК-2.1 Обосновывает требования, предъявляемые к производственным ресурсам, распределяет и контролирует их использование	ЗЗ ПК-2.1 Знать: понятийный аппарат экономики и социологии труда, основные закономерности протекания комплексных социально-трудовых процессов и механизмы их функционирования УЗ ПК-2.1 Уметь: отбирать, обрабатывать и анализировать данные о социально-трудовых процессах, выявлять ресурсы и резервы социально-трудовых отношений, определять направления для их эффективного использования ВЗ ПК-2.1 Владеть: навыками анализа показателей трудовой деятельности организации и методами оценки эффективности использования трудового потенциала

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Таблица 4

Код и индикатор достижения компетенции	Оценочные средства			Промежуточная аттестация
	Раздел 1.	Раздел 2.	Раздел 3.	
	Структура модели человека в социально-экономических системах	Эффективность экономической деятельности	Рынок труда, безработица и занятость	
	Доклад Тест Вопросы к устному опросу			Вопросы к экзамену
ПК-2.1	ЗЗ ПК-2.1 УЗ ПК-2.1 ВЗ ПК-2.1	ЗЗ ПК-2.1 УЗ ПК-2.1 ВЗ ПК-2.1	ЗЗ ПК-2.1 УЗ ПК-2.1 ВЗ ПК-2.1	ЗЗ ПК-2.1 УЗ ПК-2.1 ВЗ ПК-2.1

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

2.1. Формы текущего контроля успеваемости

Примерный перечень тем для доклада

1. Повышение уровня и качества жизни населения.
2. Основные концепции человеческого капитала.
3. Профессиональная этика

Примерный перечень вопросов для тестирования

Раздел 1. Структура модели человека в социально-экономических системах

1. **Понятие «потребность» как социально-экономическая категория определяется следующим образом:**
 - а) способ удовлетворения объективного желания чего-либо;
 - б) ощущение недостатка в чем-либо или стремление к чему-либо;
 - в) стремление к достижению поставленной цели.
2. **Структура потребностей человека включает в себя пять видов:**
 - а) материальные, социальные, интеллектуальные, духовные и эстетические;
 - б) физиологические, образовательные, духовные, творческие и гуманистические;
 - в) социальные, безопасности, причастности, физиологические и эстетические.
3. **Экономические ресурсы определяются как:**
 - а) факторы производства, вовлеченные в производственный процесс;
 - б) то из чего, или благодаря чему производятся блага;
 - в) все, что произведено деятельностью человека.
4. **Под эффективностью понимается соотношение:**
 - а) затрат ресурсов к полученным результатам;
 - б) валовой выручки к чистой прибыли;
 - в) между полученными результатами и затратами ресурсов.
5. **Норма – правило или величина, позволяющая регулировать взаимоотношения:**
 - а) между людьми и установления количества ресурсов;
 - б) между участниками трудовой деятельности;
 - в) между руководителями и рабочими на предприятии.
6. **Под степенью удовлетворения потребностей человека, определяемой по отношению к соответствующим нормам, правилам и обычаям, понимается:**
 - а) уровень спроса на товары и услуги;
 - б) качество трудовой жизни;
 - в) качество жизни человека.
7. **Социально-экономическая система определяется как:**
 - а) взаимодействие субъектов рыночных отношений по вопросам производства, обмена и распределения товаров;
 - б) множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов;
 - в) межличностные отношения, возникающие между людьми в процессе трудовой деятельности.
8. **По определению А. Маршалла, труд – это:**
 - а) всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения от самой проделанной работы;
 - б) деятельность, направленная на преобразование ресурсов природы в блага, которая может осуществляться по принуждению, либо по собственному побуждению или по тому и другому;
 - в) деятельность, выполняемая под прямым или опосредованным воздействием внешней материальной необходимости.
9. **Сущность трудового процесса определяется следующими основными аспектами:**
 - а) социальным, экономическим и психологическим;
 - б) личностным, коллективным и национальным;
 - в) психофизиологическим, технологическим и социально-экономическим.
10. **Труд как вид экономических ресурсов характеризует:**
 - а) использование способностей человека к труду в процессе производственной деятельности;
 - б) возможности участия человека или группы людей в процессах производства благ и ресурсов;
 - в) целесообразность вовлечение человека в процесс производственной деятельности.
11. **Основным объектом анализа экономической теории является:**
 - а) способ удовлетворения человеческих потребностей;
 - б) поведение людей в процессе производства и обмена благ;
 - в) установление уровня и качества трудовой жизни человека.
12. **Комплексная модель человека включает в себя следующие блоки:**
 - а) цели и ценности, потенциал, потребности, мотивы деятельности;
 - б) цели и ценности, спрос, человеческий капитал, мотивы;
 - в) человеческий капитал, трудовой потенциал, мотивы деятельности.
13. **Под качеством жизни определяют:**
 - а) степень удовлетворения рыночного спроса;
 - б) условия труда и качество рабочего места;
 - в) условия человеческого существования.
14. **Термин «качество жизни» стал широко применяться в 80-е гг. XX в. после работ:**
 - а) Дж. Гэлбрейта;
 - б) А. Файоля;
 - в) Г. Вебера.
15. **На качество трудовой жизни влияют следующие группы показателей:**

- а) стиль руководства, материальное стимулирование, график работы;
- б) оплата труда, служебная карьера, социальные гарантии;
- в) организационная структура, размеры предприятия, уровень заработной платы.

Раздел 2. Эффективность экономической деятельности

1. **К господствующим целям деятельности человека относятся:**
 - а) социальные, духовные, образовательные, интеллектуальные;
 - б) материальные, творческие, социальные, технологические;
 - в) материальные блага, власть и слава, знание и творчество, духовное совершенствование.
2. **Индекс развития человеческого потенциала включает себя следующие показатели:**
 - а) уровень грамотности, качество медицинского обслуживания, размер оплаты труда;
 - б) продолжительность жизни, уровень образования, ВВП на душу населения;
 - в) продолжительность жизни, уровень образования, ВНП на душу населения.
3. **Единица измерения ИРЧП:**
 - а) относительная величина;
 - б) абсолютная величина;
 - в) натуральное выражение.
4. **На какие две группы целесообразно разделить потребности человека?**
 - а) существования и развития;
 - б) существования и достижения целей жизни;
 - в) безопасности и причастности;
 - г) самореализации и самосовершенствования.
5. **Каковы возможные уровни удовлетворения потребностей существования?**
 - а) минимальный и базовый;
 - б) нормальный и уровень роскоши;
 - в) средний и высокий;
 - г) низкий и стандартный.
6. **Кому принадлежит идея представления потребностей в виде пирамиды?**
 - а) А.Маршаллу;
 - б) К. Альдерферу;
 - в) А. Маслоу;
 - г) Ф.Герцбергу.
7. **Для каких потребностей справедливы законы теории предельной полезности?**
 - а) для потребностей причастности;
 - б) для потребностей существования;
 - в) для потребностей достижения целей жизни;
 - г) для материальных потребностей.
8. **Под влияние чего осуществляется переход от потребностей существования к потребностям достижения целей жизни?**
 - а) аттракторов;
 - б) внешней среды;
 - в) внутреннего состояния человека;
 - г) жизненного опыта.
9. **Что понимается под аттрактором?**
 - а) потребности человека, неудовлетворенные по объективным причинам;
 - б) интересы, обусловленные способностями человека и условиями для их реализации;
 - в) блага, способствующие удовлетворению базовых потребностей человека;
 - г) блага, способствующие удовлетворению потребностей достижения целей жизни человека.
10. **Определите понятие «трудоемкость»?**
 - а) затраты материальных средств на единицу труда;
 - б) затраты труда и времени на единицу продукции;
 - в) общее количество произведенной предприятием продукции.
11. **Рост какого показателя стимулирует заработная плата, являющаяся формой вознаграждения за труд?**
 - а) фондоотдача;
 - б) фондовооруженность труда;
 - в) производительность труда;
 - г) трудоемкость работ.
12. **Если темпы роста производительности труда на планируемый период превышают темпы роста объема производства продукции, то это потребует?**
 - а) увеличение производственной мощности;
 - б) дополнительной численности рабочих;
 - в) сокращения существующей численности рабочих;
 - г) сокращения фонда оплаты труда.
13. **Что представляет собой выработка?**
 - а) общее количество произведенной предприятием продукции;

- б) затраты материальных средств на производство продукции;
 - в) затраты труда на выпуск продукции;
 - г) обобщающий показатель эффективности производства.
- 14. В каких случаях целесообразно применять сдельную форму оплаты труда?**
- а) при возможности точного учета качества работы;
 - б) при необходимости стимулирования производительности труда;
 - в) когда труд работников не поддается точному нормированию;
 - г) при наличии количественных показателей работы.
- 15. Сдельная расценка, это:**
- а) средний тарифный коэффициент;
 - б) показатель увеличения заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия;
 - в) средний размер заработной платы за единицу продукции или работы;
 - г) показатель увеличения заработной платы в зависимости от роста производительности труда.

Раздел 3. Рынок труда, безработица, занятость

- 1. Что такое сдельно-премиальная оплата труда?**
- а) реальная заработная плата с учетом нормативной премии;
 - б) основная заработная плата рабочих с учетом надбавки за результаты труда;
 - в) прогрессивная оплата труда за конкретный объем выполненных работ.
- 2. Как определяется расценка?**
- а) умножением часовой тарифной ставки на норму времени;
 - б) умножением часовой тарифной ставки на норму выработки;
 - в) делением тарифной ставки на норму времени.
- 3. Трудовой потенциал человека является частью...**
- а) рабочей силы;
 - б) его потенциала как личности;
 - в) человеческого капитала.
- 4. Фактор, который не оказывает влияния на формирование потенциала человека:**
- а) социальный статус;
 - б) жизненный опыт;
 - в) образование.
- 5. Словом «потенциал» могут обозначаться:**
- а) запасы;
 - б) источники;
 - в) результаты.
- 6. Существует ли зависимость между трудовым потенциалом, результатами труда и уровнем жизни человека?**
- а) да, рост одних факторов вызывает соответствующие изменения всех остальных;
 - б) нет, изменение одних факторов, не влияет на динамику других;
 - в) независимость одного фактора от других.
- 7. Существуют ли границы трудового потенциала человека? Если да, то, какими характеристиками они определяются?**
- а) нет, трудовой потенциал не имеет границ;
 - б) да, трудовой потенциал ограничен личностными характеристиками человека;
 - в) да, трудовой потенциал ограничен, но независимо от каких-либо характеристик.
- 8. Какая из функций не характеризует трудовой потенциал человека?**
- а) опережающая функция;
 - б) преобразующая функция;
 - в) коммуникативная функция.
- 9. Какая из перечисленных компонент не характеризует трудовой потенциал человека?**
- а) ассертивность;
 - б) креативность;
 - в) стабильность.
- 10. Какой показатель может характеризовать производственные возможности предприятия?**
- а) организационная структура управления;
 - б) численность промышленно-производственного персонала;
 - в) стратегия развития бизнеса
- 11. Какие показатели используются для оценки трудового потенциала?**
- а) условно-натуральные;
 - б) абсолютные;
 - в) количественные.
- 12. В деятельности человека можно выделить следующие компоненты:**
- а) α – труд и β – труд;
 - б) γ – труд и Q – труд;
 - в) x – труд и y – труд.

- 13. Как, в общем виде, представить эффективность?**
 а) как соотношение затрат к результатам;
 б) как разница между результатами и затратами;
 в) как сумма результатов и затрат;
 г) как соотношение результатов к затратам
- 14. Какой из показателей выражает эффективность труда?**
 а) фондовооруженность;
 б) прибыль;
 в) рентабельность затрат на оплату труда;
 г) коэффициент загрузки.
- 15. Каковы возможности увеличения объема продукции за счет использования α – труда?**
 а) увеличение рабочего времени и интенсивности труда;
 б) уменьшение рабочего времени и интенсивности труда;
 в) увеличение численности персонала и уменьшение рабочего времени.

Примерный перечень вопросов к устному опросу

1. исходные понятия экономики и социологии труда;
2. тенденции развития цивилизации. История как социальный эксперимент.
3. комплексный подход к исследованию поведения человека в социально-экономических системах;
4. эволюция представлений о показателях качества жизни;
5. особенности оценки качества жизни в зависимости от целей и ценностей человека;
6. индекс развития человеческого потенциала;
7. факторы, определяющие структуру потребностей;
8. определение базовых уровней потребностей существования;
9. установление потребностей цели жизни человека;
10. схема анализа потребностей сотрудников предприятия;
11. обоснование состава и характеристики компонент трудового потенциала;
12. сущность оценки качества населения страны и персонала предприятия;
13. оценка деловых качеств персонала предприятий;
14. сущность внутренней и внешней мотивации;
15. области применения содержательных и процессуальных теорий мотивации;
16. условия мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников предприятия.
17. показатели, характеризующие величину трудового потенциала;
18. состав информационных ресурсов предприятия и страны;
19. состав вещественно-энергетических ресурсов предприятия и страны;
20. признаки α , β , γ – труда;
21. возможности увеличения объема продукции за счет α – труда;
22. влияние β , γ – труда на экономические показатели;
23. показатели динамики продуктивности труда;
24. элементы теории человеческого капитала;
25. эффективность инвестиций в образование;
26. зависимость между инвестициями в образование и приростом дохода;
27. принципиальные схемы расчета численности персонала;
28. расчет численности персонала на основе норм трудоемкости, выработки и обслуживания;
29. анализ кадрового движения;
30. теоретические основы формирования доходов в рыночной экономике;
31. доходы от труда и собственности;
32. социальные выплаты (трансферты);
33. асимметрия информации в системе распределения доходов предприятия;
34. структура доходов сотрудника предприятия;
35. структура заработной платы;
36. системы повременной и сдельной заработной платы;
37. организация премирования;
38. типы социально-трудовых отношений;
39. теоретические основы и предпосылки социального партнерства;
40. организация социального партнерства на предприятии и в обществе.
41. создание, развитие и задачи МОТ;
42. субъекты рынка труда, основные характеристики рынка труда.
43. факторы, определяющие предложения труда и спрос на труд;
44. сегментация рынка труда, определение уровня безработицы, типы безработицы;
45. занятость как экономическая категория,
46. виды занятости, политика государства в сфере занятости.

2.2. Формы промежуточной аттестации

Экзамен по дисциплине проходит в период экзаменационной сессии в виде письменно-устного экзамена и заключается в ответе на вопросы экзаменационного билета, содержащего 2 вопроса.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Структура модели человека в социально-экономических системах.
2. Понятие качества жизни населения.
3. Цели, ценности и природа человека.
4. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): сущность, компоненты, опыт расчетов.
5. Развитие представлений о потребностях человека.
6. Классификации потребностей человека.
7. Иерархия потребностей и уровни их удовлетворения.
8. Принципы общей теории потребностей человека.
9. Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
10. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.
11. Оценка эффективности использования трудового потенциала.
12. Структура систем мотивации.
13. Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации.
14. Основные теории мотивации.
15. Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий труд.
16. Показатели эффективности, продуктивности и рентабельности труда.
17. Теорема рентабельности труда.
18. Концепция эффективности труда и теории стоимости.
19. Развитие представлений о человеческом капитале.
20. Основные концепции человеческого капитала.
21. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации.
22. Типы социально-трудовых отношений. Конструктивные и деструктивные отношения в производственных коллективах.
23. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства.
24. Организация социального партнерства на предприятии и в обществе.
25. Создание, развитие и задачи международной организации труда (МОТ).
26. Структура международной организации труда (МОТ) и ее основополагающие документы.
27. Методы работы и основные сферы деятельности международной организации труда (МОТ).
28. Основные характеристики рынка труда.
29. Факторы, определяющие предложения труда и спрос на труд.
30. Сегментация рынка труда.
31. Определение уровня безработицы.
32. Типы безработицы.
33. Занятость как экономическая категория. Виды занятости.
34. Политика государства в сфере занятости

Примерная структура билета



Кафедра *Строительство*

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»).

Филиал ФГБОУ ВО «СамГТУ» в г. Белебее Республики Башкортостан

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

по дисциплине (модулю) «Экономика и социология труда»

Курс 3

Код направления подготовки 38.03.02. *БФ СамГТУ*

1. Организация социального партнерства на предприятии и в обществе.
2. Создание, развитие и задачи международной организации труда (МОТ).

Составил:

Доцент _____ Т.В.Кузьмина

(подпись)

«___» _____ 20__ г.

Утверждаю:

Зав. Кафедрой _____ А.А.Цынаева

(подпись)

«___» _____ 20__ г.

2.2.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Компетенции:

ПК-2 Способен проводить анализ, обосновывать выбор решения

Номер задания	Содержание вопроса	Компетенция	Время выполнения задания, мин
1	Разделение труда между различными категориями работников предприятия является:...	ПК-2	2
2	Зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей, — это:...	ПК-2	2
3	Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли — это рынок труда.	ПК-2	2
4	Форма оплаты труда, позволяющая установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, — это заработная плата...	ПК-2	2
5	Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, — это:...	ПК-2	2
6	Характеристика народного благосостояния наряду с доходами и потреблением, включающая также условия труда и быта, объем и структуру рабочего и свободного времени, показатели культурного и образовательного уровня населения, а также показатели здоровья, демографии и экологической ситуации, — это:...	ПК-2	2
7	Шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого, — это:...	ПК-2	2
8	Форма заработной платы, которая начисляется работнику в зависимости от количества отработанного времени в соответствии с табельным учетом установленной тарифной ставкой или окладом, — это заработная плата...	ПК-2	2
9	Рынок труда, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, — это рынок труда.	ПК-2	2
10	Расчет нормативных фондов оплаты труда подразделений предприятия может осуществляться методами...	ПК-2	2
11	Труд как целесообразная деятельность людей, которая является взаимодействием между человеком и природой, и отношением между людьми в процессе и по поводу производства — это:...	ПК-2	2
12	Внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице, — это фонд...	ПК-2	2
13	Финансовый институт, специализирующийся на управлении личными и корпоративными программами пенсионного обеспечения, — это:...	ПК-2	2
14	Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен:...	ПК-2	2
15	Система материального и морального поощрения (вознаграждение за трудовые усилия) называется:...	ПК-2	2
16	Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени — это:...	ПК-2	2
17	Побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей, — это:...	ПК-2	2
18	Способность трансформировать вещи так, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей — это:...	ПК-2	2
19	Время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками устанавливает норма...	ПК-2	2
20	Спорные ситуации, возникающие в результате нарушения прав или интересов одной из сторон, трудовых отношений — это:...	ПК-2	2
21	Ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро — и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры — являются предметом социологии....	ПК-2	2
22	Социология, основой которой выступает жизнедеятельность человека в труде, — это социология...	ПК-2	2

23	Обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами, характеризующаяся показателями уровня и качества жизни населения, — это:...	ПК-2	2
24	Система мер, относящихся в основном к экономически активному населению и представляющая собой создание условий, позволяющих наемным работникам обеспечить их социальную защищенность, — это социальная...	ПК-2	2
25	Система социальных групп и отношений между ними, в которой взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности, — это:...	ПК-2	2
26	Основной элемент заработной платы — это:...	ПК-2	2
27	Необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц), называется:...	ПК-2	2
28	Создание системы социальных гарантий, защищающих человека в обществе, трудовом коллективе, — это одна (один) из...	ПК-2	2
29	Система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, — это рынок труда.	ПК-2	2
30	Степень напряженности труда в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени, — это:...	ПК-2	2
31	Элемент заработной платы, предназначенный для стимулирования работников с целью улучшения количественных и качественных показателей в работе, — это:...	ПК-2	2
32	Основной показатель материальной обеспеченности населения, включающий все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление, — это:...	ПК-2	2
33	Условия труда, характер взаимоотношений в производственных коллективах, возмещение затрат рабочей силы, возможности для развития человека в процессе трудовой деятельности — относятся к проблемам...	ПК-2	2
34	Частное от деления начисленного фонда заработной платы на среднегодовую численность работающих — это:...	ПК-2	2
35	Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, производящая материальные блага или оказывающая услуги, — это:...	ПК-2	2
36	Стоимостная оценка объема работ (продукции, услуг) с учетом требований качества, отнесенная к приведенным затратам ресурсов или численности работников, — это:...	ПК-2	2
37	Система обеспечения работающих и членов их семей в случае утраты заработка, и в связи с нетрудоспособностью по возрасту, болезни и безработице — это:...	ПК-2	2
38	Отношение численности безработных к численности рабочей силы — это:...	ПК-2	2
39	Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации, — это:...	ПК-2	2
40	Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход), — это:...	ПК-2	2
41	Работники, которые непосредственно участвуют в изменении формы и состояния обрабатываемых предметов труда, — это:...	ПК-2	2
42	Элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда — это:...	ПК-2	2
43	Среднее количество часов, которое рабочий должен отработать в течение планового периода, устанавливает:...	ПК-2	2
44	Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, — это:...	ПК-2	2
45	Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы работы (операции) одним рабочим или группой рабочих, — это:...	ПК-2	2
46	Расходы на подготовку и переподготовку персонала, повышение квалификации, выявление и развитие новых трудовых мотиваций — это: а) социальные инвестиции фирмы; б) инвестиции в развитие производства фирмы; в) фонд оплаты труда	ПК-2	2
47	Интенсивность труда выражается: а) количеством рабочего времени, затраченного работником на производство продукции;	ПК-2	2

	б) количеством труда, затрачиваемым работником за определенный промежуток рабочего времени для получения полезного результата (продукта); в) затратами труда, приходящегося на единицу продукции		
48	Человеческий капитал представляет собой единство составляющих: а) здоровья, образования и культуры; б) здоровья, сбережений и нравственности; в) образования, высоких доходов и здоровья.	ПК-2	2
49	Какая из формул используется при планировании численности рабочих по трудоемкости продукции: а) $Ч\ p. = (O \cdot C / H \ o) \cdot K\ cп$; б) $Ч\ p. = V\ работ / (H\ вып. \cdot \Phi\ вр. \cdot K\ в. н.)$; в) $Ч\ p. = T / (\Phi\ вр. \cdot K\ в. н.)$;	ПК-2	2
50	При определении общественной производительности труда учитываются: а) затраты овеществленного труда; б) затраты живого труда; в) затраты живого и овеществленного труда.	ПК--2	2
51	К материальным стимулам относятся: а) путевки на лечение; б) причастность к делам трудового коллектива; в) вынесение благодарности.	ПК-2	2
52	Понятие «уровень жизни» означает: а) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей; б) степень удовлетворения материальных потребностей; в) степень удовлетворения производственной жизни людей.	ПК-2	2
53	Что относится к элементам труда? а) дееспособность, работоспособность и трудоспособность; б) рабочая сила, средства труда, предметы труда; в) занятость, трудоемкость, результативность.	ПК-2	2
54	Существуют следующие методы измерения производительности труда а) активный и пассивный б) натуральный, стоимостной, трудовой в) материально-технический и организационный	ПК-2	2
55	Трудоемкость продукции — это: а) количество изделий в единицу времени; б) затраты труда на производство единицы продукции; в) отношение стоимости произведенной продукции к стоимости сырья и комплектующих	ПК-2	2
56	Коэффициент выполнения норм — это отношение: а) фактической трудоемкости к плановой; б) фактической трудоемкости к нормативной; в) нормативной трудоемкости к фактической.	ПК-2	2
57	Что является показателем трудовых затрат при измерении производительности труда: а) затраты труда на 1 единицу продукции; б) среднесписочная численность работников; в) явочная численность работников.	ПК-2	2
58	Метод моментных наблюдений — это: а) метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения отдельных, повторяющихся элементов операции; б) метод изучения затрат времени в течение смены; в) метод изучения затрат рабочего времени на основе выборочных наблюдений.	ПК-2	2
59	Какой из показателей выражает эффективность труда? а) фондовооруженность; б) прибыль; в) рентабельность затрат на оплату труда; г) коэффициент загрузки.	ПК-2	2
60	Как, в общем виде, представить эффективность? а) как соотношение затрат к результатам; б) как разница между результатами и затратами; в) как сумма результатов и затрат; г) как соотношение результатов к затратам.	ПК-2	2
61	Какие показатели используются для оценки трудового потенциала? а) условно-натуральные; б) абсолютные; в) количественные, качественные.	ПК-2	2
62	К качественным показателям оценки трудового потенциала относятся: а) фондовооруженность, коэффициент загрузки;	ПК-2	2

	б) численность трудовых ресурсов, фонд рабочего времени; в) квалификация численности, качество фонда рабочего времени		
63	Выбор формы и системы заработной платы осуществляется руководством предприятия и закрепляется: а) приказом; б) коллективным договором; в) положением о системе премирования	ПК-2	2
64	Сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации — это: а) трудовой процесс; б) трудовое воспитание; в) трудовое поведение	ПК-2	2
65	Под влиянием различных факторов: прежде всего социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций формируется: а) трудовое поведение; б) трудовой процесс; в) трудовое воспитание;	ПК-2	2
66	Конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места, независимо от степени сложности, специализации, в преобладании физических или умственных нагрузок — это: а) экономическое поведение; б) функциональное поведение; в) организационное поведение	ПК-2	2
67	Деструктивные формы поведения — это: а) формирование позитивной мотивации членов трудовой организации; б) выход работника за пределы норм и дисциплинарных рамок трудового процесса; в) спонтанное, немотивированное поведение, возникающее, как правило, под воздействием сильных эмоций	ПК-2	2
68	Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это: а) нормирование труда; б) организация труда; в) организация производства	ПК-2	2
69	Конкретные формы и методы соединения людей, и техники в процессе труда — это: а) организация труда; б) организация производства; в) механизация труда	ПК-2	2
70	Ежемесячный размер оплаты труда, зависящий от занимаемой должности, квалификации, стажа работы и деловых качеств работника, — это: а) должностной оклад; б) фонд оплаты труда; в) тарифная ставка	ПК-2	2
71	Социология труда изучает проблемы регулирования социальных процессов, мотивации трудовой деятельности, трудовой адаптации работников, стимулирования труда, социального контроля в сфере труда, сплочения трудового коллектива, планирования и регулирования социальных процессов в сфере труда изучает: а) социология труда; б) статистика труда; в) психология труда	ПК-2	2
72	Все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей (земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия) — это: а) средства труда; б) технологии; в) предметы труда	ПК-2	2
73	В зависимости от характера и содержания труда различают следующие виды труда: а) научный, инженерный, управленческий; б) репродуктивный и творческий;	ПК-2	2

	в) свободный и с различной степенью регламентации		
74	Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он более полно, качественно и плодотворно использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага — это: а) рабочая сила б) трудовые ресурсы; в) трудовой потенциал	ПК-2	2
75	Процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы формирования, распределения (перераспределения) и использования — это: а) формирование трудовых ресурсов; б) воспроизводство трудовых ресурсов; в) регулирование трудовых ресурсов	ПК-2	2
76	Трудовая деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи — это: а) фаза регулирования трудовых ресурсов; б) фаза распределения трудовых ресурсов; в) фаза использования трудовых ресурсов	ПК-2	3
77	Превышение числа рождений над числом смертей на 1000 человек населения характерно для: а) суженного воспроизводства населения; б) расширенного воспроизводства населения; в) простого воспроизводства населения	ПК-2	2
78	Изменение качеств; рост образовательного уровня, квалификации, физических и интеллектуальных способностей, повышение работоспособности и эффективности труда — это: а) интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов б) экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов в) коммуникативный тип воспроизводства трудовых ресурсов	ПК-2	2
79	Психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности характеризуют: а) типы социально-трудовых отношений; б) типы социального страхования; в) типы безработицы	ПК-2	2
80	Что из перечисленного не является элементами научной организации труда: а) разделение и кооперация труда; б) организация производства; в) организация рабочих мест; г) установление приемов и методов труда;	ПК-2	2
81	Составная часть структуры рыночной экономики, под которой понимают систему общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы (с ее наймом и предложением) это: а) рынок фьючерсных сделок; б) рынок услуг; в) рынок труда	ПК-2	2
82	Когда на рынке труда спрос и предложение на труд совпадают, то наблюдается: а) безработица; б) равновесие; в) дефицит рабочей силы	ПК-2	2
83	Цена рабочей силы характеризуется двумя основными факторами: во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений); во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину, которые формируют её: а) спрос; б) стоимость; в) изменения	ПК-2	2
84	Демографические процессы, потребности личности; процессы миграции; степень и особенности трудовой экономической активности различных групп населения — это факторы, воздействующие на: а) спрос рабочей силы; б) предложение рабочей силы; в) формирование и функционирование рынка труда	ПК-2	2
85	Состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, при этом отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень — это:	ПК-2	2

	а) рациональная занятость; б) полная занятость; в) эффективная занятость		
86	Занятость населения в общественном производстве (производство материальных благ и материальных услуг) — это: а) социально-полезная занятость; б) рациональная занятость; в) продуктивная занятость	ПК-2	2
87	В периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых наблюдается безработица: а) фрикционная; б) структурная; в) циклическая	ПК-2	2
88	Группы, объединяющие людей по какому-либо признаку для целей анализа (например, в статистике — по полу, возрасту, семейному положению, доходам; в психологии — по тестовым результатам) — это: а) условные социальные группы; б) реальные социальные группы; в) первичные социальные группы	ПК-2	2
89	Группа складывается и возникает стихийно, статусы и роли ее членам не предписаны, не заданы взаимоотношения по вертикали; в основном эта группа формируется на базе взаимных симпатий или антипатий — это: а) референтная б) формальная; в) неформальная	ПК-2	2
90	Создается общая заинтересованность в достижении цели, формируются групповые нормы и ценности, определяются ролевые ожидания, образуются микрогруппы и актив, группы добросовестных исполнителей, меняется тактика руководства — это: а) стадия формирования; б) стадия нормализации; в) стадия деятельности	ПК-2	2

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

3.1. Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 5

№ п/п	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений, обучающихся
1.	Вопросы к устному опросу	систематически на всех видах занятий /письменно и устно	экспертный	По пятибалльной шкале	рабочая книжка преподавателя
2.	Тест	систематически на практических занятиях / устно	экспертный	По пятибалльной шкале	рабочая книжка преподавателя
3.	Доклад	систематически на лабораторных занятиях / устно	экспертный	По пятибалльной шкале	рабочая книжка преподавателя
4.	Промежуточная аттестация – вопросы экзаменационных билетов	по окончании изучения дисциплины/ устно и письменно	экспертный	По пятибалльной шкале	экзаменационная ведомость, зачетная книжка

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

Критерии оценки и шкала оценивания вопросов к устному опросу

Таблица 6

Шкала оценивания	Критерии оценки	Кол-во баллов
«Отлично»	Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них	(16-35) баллов

	оценено числом баллов, близким к максимальному).	
«Хорошо»	Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	(11-15) баллов
«Удовлетворительно»	Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий	(1-10) баллов
«Неудовлетворительно»	Ответы на вопросы даны не верно	0 баллов

Критерии оценивания теста

Таблица 7

Шкала оценивания	Критерии оценки	Кол-во баллов
«Отлично»	выставляется студенту, если он исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	(21-30) баллов
«Хорошо»	выставляется студенту, если он по существу излагает материал, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Знает наиболее важные закономерности	(11-20) баллов
«Удовлетворительно»	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Знает перечень наиболее важных категорий, основные направления взаимодействия указанных категорий. Умеет определять смысл. Владеет основными методами способами и средствами получения, хранения, переработки информации.	(1-10) баллов
«Неудовлетворительно»	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на практикоориентированные вопросы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	(0) баллов

Таблица 8

№ п/п	Критерии оценивания выступления с докладом	Баллы
1	Соответствие темы содержанию. Правильный отбор и группировка материала, соблюдение структуры доклада. Корректное использование социологической терминологии. Отсутствие фактических ошибок	7
2	Полнота раскрытия темы (социологическая проблема охарактеризована целостно, проанализированы причинно-следственные связи, выделены сущностные характеристики, приведены точки зрения на проблему различных социологов, сформулировано и аргументировано собственное видение проблемы).	7
3	Самостоятельное, творческое изложение вопросов доклада, наличие аргументации, подкрепление ее ссылками на социологическую литературу, данные социологических опросов.	7
4	Корректное использование разнообразных источников, социологической литературы, анализ различных точек зрения на дискуссионные проблемы	7
5	Изложение материала (при выступлении не допускается чтение материала «с листа»)	7
ИТОГО		35

Общие критерии и шкала оценивания результатов для допуска к промежуточной аттестации

Таблица 8

Наименование оценочного средства		Балльная шкала
1.	Вопросы к устному опросу	0-35 баллов
2.	Тест	0-30 баллов
3.	Доклад	0-35 баллов
Итого:		100 баллов

Максимальное количество баллов за семестр – 100. Обучающийся допускается к экзамену при условии 51 и более набранных за семестр баллов.

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Основанием для определения оценки на экзаменах служит уровень освоения обучающимися материала и формирования компетенций, предусмотренных программой учебной дисциплины.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: 5 «отлично»; 4 «хорошо»; 3 «удовлетворительно»; 2 «неудовлетворительно».

Оценку «отлично» получает обучающийся, освоивший компетенции дисциплины на всех этапах их формирования **на 85-100 %**, показавший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные рабочей программой, усвоивший основную и ознакомленный с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных положений учебной дисциплины, необходимых для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала.

Оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, освоивший компетенции дисциплины на всех этапах их формирования **на 71-84 %**, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные рабочей программой задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, продемонстрировавшим систематическое владение материалом дисциплины, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности, но допустившим несущественные неточности в ответе.

Оценку «удовлетворительно» получает обучающийся, освоивший компетенции дисциплины на всех этапах их формирования **на 51-70 %**, обнаруживший знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных рабочей программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для устранения под руководством преподавателя допущенных недочетов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, освоившему компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем **на 51%**, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных рабочей программой заданий.

Шкала оценивания результатов

Таблица 10

Процентная шкала (при ее использовании)	Оценка в системе «неудовлетворительно – удовлетворительно – хорошо – отлично»
0-50%	Неудовлетворительно
51-70%	Удовлетворительно
71-84%	Хорошо
85-100%	Отлично

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала ФГБОУ ВО «СамГТУ»
в г. Белебее Республики Башкортостан

_____ Л.М. Инаходова
« ____ » _____ 20__ г.

Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины (модуля)

Б1.В.01.02 «Экономика и социология труда»

по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 «Менеджмент» по направленности (профилю) подготовки «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса»
на 20__/20__ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1)
- 2)

Разработчик дополнений и изменений:

_____ (должность, степень, ученое звание) _____ (подпись) _____ (ФИО)

Дополнения и изменения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры « ____ » _____ 20__ г., протокол № ____.

Заведующий кафедрой _____ (степень, звание, подпись) _____ (ФИО)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Б1.В.01.02 «Экономика и социология труда»

Код и направление подготовки (специальность)	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль)	<u>Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса</u>
Квалификация	<u>бакалавр</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2022</u>
Выпускающая кафедра	<u>Инженерные технологии</u>
Кафедра-разработчик	<u>Инженерные технологии</u>
Объем дисциплины, ч. / з.е.	<u>108 / 3</u>
Форма контроля (промежуточная аттестация)	<u>экзамен</u>

	Час. / з.е.	Лек. зан., час.	Лаб. зан., час.	Практич. зан., час.	КСР	СРС	Контроль	Форма контроля
5	108 / 3	2	-	4	3	90	9	экзамен
Итого	108 / 3	2	-	4	3	90	9	экзамен

Универсальные компетенции:	
не предусмотрены учебным планом	
Общепрофессиональные компетенции:	
не предусмотрены учебным планом	
Профессиональные компетенции:	
ПК-2	Способен проводить анализ, обосновывать выбор решения
ПК-2.1	Обосновывает требования, предъявляемые к производственным ресурсам, распределяет и контролирует их использование

Содержание дисциплины «Экономика и социология труда» охватывает круг вопросов, связанных с системой знаний о возможностях повышения ценности и качества трудового потенциала организации, способах мотивации и оплаты труда, укреплении социально-трудовых отношений на предприятии и в обществе, проведении анализа рынка труда, совершенствовании организации деятельности предприятия с учетом тенденций социально-экономического развития.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме вопросов к устному опросу, теста и доклада. Промежуточный контроль в форме курсового проекта и экзамена