



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Экономики строительства и ЖКХ

УТВЕРЖДАЮ
Начальник учебно-методического управления

«29» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Экономика труда

направление подготовки/специальность 38.03.01 Экономика

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Экономика строительства

Форма обучения очно-заочная

Санкт-Петербург, 2023

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

- формирование у бакалавра системы знаний и базовых умений в сфере экономики труда, необходимых для проведения комплексного экономического анализа труда и изучения социально-экономических отношений в трудовой сфере;

- формирование комплекса знаний и навыков, необходимых для принятия обоснованных решений в профессиональной сфере, а также для управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях строительной сферы и в обществе.

- знание основных социально-экономических категорий и понятий по дисциплине «Экономика труда»;

- изучение основ рынка труда и его регулирования государством, международных стандартов в регулировании социально-трудовых отношений;

- знакомство со структурой, основными функциями и правовым обеспечением системы управления человеческими ресурсами;

- овладение методами исследования трудовых процессов, оценки его эффективности, методами расчета производительности труда, формами и системами оплаты труда, заработной платы и планирования численности работников;

- умение управлять трудом, организовывать свой труд и труд других работников.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;	ОПК-2.1 Проводит оценку потребности в трудовых ресурсах, необходимых для решения поставленной экономической задачи	знает - основные законодательные и нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения в обществе и в организации; - инструментальные средства, используемые для обработки экономической информации в сфере труда умеет - выбрать инструментальные средства, используя документацию для расчета показателей использования факторов труда на предприятии; - обосновывать результаты анализа труда на предприятии в соответствии с поставленной задачей. владеет - современными методиками расчета, анализа и оценки социально-трудовых результатов, - анализирует и обосновывает полученные экономические данные.

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.О.16 основной профессиональной образовательной программы 38.03.01 Экономика и относится к обязательной части учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Экономическая теория	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3

Экономическая теория

знать:

-закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне, основные понятия, категории и инструменты экономической теории

уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне, самостоятельно и творчески использовать теоретические знания, полученные в процессе обучения;

- использовать источники экономической, социальной, управленческой информации.

владеть:

- навыками работы с учебной литературой и электронными базами данных, экономической терминологией и лексикой;

- методологией экономического исследования.

№ п/п	Последующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Планирование в строительстве	ОПК-4.2
2	Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации	ОПК-3.4, ОПК-4.1
3	Экономика предпринимательства	ОПК-4.3, ОПК-4.4

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

Вид учебной работы	Всего часов	Из них часы на практическую подготовку	Семестр
			4
Контактная работа	32		32
Лекционные занятия (Лек)	16	0	16
Практические занятия (Пр)	16	0	16
Иная контактная работа, в том числе:	1,5		1,5
консультации по курсовой работе (проекту), контрольным работам (РГР)	1		1
контактная работа на аттестацию (сдача зачета, зачета с оценкой; защита курсовой работы (проекта); сдача контрольных работ (РГР))	0,25		0,25
контактная работа на аттестацию в сессию (консультация перед экзаменом и сдача	0,25		0,25
Часы на контроль	26,75		26,75
Самостоятельная работа (СР)	119,75		119,75
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)			
часы:	180		180
зачетные единицы:	5		5

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

5.1. Тематический план дисциплины (модуля)

№	Разделы дисциплины	Семестр	Контактная работа (по учебным занятиям), час.						СР	Всего, час.	Код индикатора достижения компетенции
			лекции		ПЗ		ЛР				
			всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку			
1.	1 раздел. Теоретические и методологические основы экономики труда										
1.1.	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность	4	4		4				30	38	ОПК-2.1
1.2.	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	4	4		4				30	38	ОПК-2.1
2.	2 раздел. Организация, оплата труда и мотивация персонала										
2.1.	Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда	4	4		4				30	38	ОПК-2.1
2.2.	Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда	4	4		4				29,75	37,75	ОПК-2.1
3.	3 раздел. Иная контактная работа										
3.1.	Курсовая работа по дисциплине "Экономика труда"	4								1,25	ОПК-2.1
4.	4 раздел. Экзамен										
4.1.	Экзамен по курсу "Экономика труда"	4								27	ОПК-2.1

5.1. Лекции

№ разд	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы	Теоретические основы экономики труда. Предмет и задачи экономики труда Основные понятия и характеристики труда Сущность и роль труда в обществе. Развитие экономики труда, как

	<p>страны, сущность и состав. Трудовая деятельность</p>	<p>науки. Предмет экономики труда. Экономические аспекты проблем труда, их взаимосвязи с другими науками. Труд, как социально-экономическая категория. Труд, как вид деятельности, его отличия от других видов деятельности. Классификации видов труда. Экономические основы трудовой деятельности. Сущность трудового процесса. Характеристики труда. Характер и содержание труда. Соотношение труда и творчества. Структура результатов деятельности человека. Компоненты деятельности человека: регламентированный, творческий и духовный труд, их взаимосвязи. Влияние компонент на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.</p>
2	<p>Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами</p>	<p>Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Факторы, определяющие предложение труда и спрос на труд. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы. Механизм функционирования рынка труда. Занятость и безработица. Виды и формы занятости. Недоиспользование рабочей силы. Безработица. Виды безработицы. Аналитические показатели изменения состояния безработицы. Трудовая мобильность населения и миграция. Прогнозирование трудовых ресурсов. Денежные доходы населения и их дифференциация. Формирование и регулирование рынка труда. Политика государства в сфере занятости. Организация служб трудоустройства. Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала. Социальные аспекты занятости. Строительные организации и рынок труда.</p>
3	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда</p>	<p>Производительность и эффективность труда. Сущность и значение производительности труда. Факторы и условия, влияющие на качество труда. Методы оценки качества труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Подходы к определению эффективности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Анализ динамики и уровня производительности труда.</p>
4	<p>Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда</p>	<p>Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Кадры организации. Профессионально-квалификационная структура кадров. Штатное расписание. Компетенции. Уровень квалификации. Классификация персонала. Количественная и качественная характеристики персонала. Методика расчета численности работников организации</p>

5.2. Практические занятия

№ разд	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
1	<p>Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность</p>	<p>Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Сущность и состав трудовых ресурсов. Трудовая деятельность. Сущность категории «труд», как экономического ресурса. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Трудовой потенциал общества, организации, человека. Трудовые ресурсы как социально-</p>

		экономическая категория. Человеческий капитал. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудоустройство» и «потенциал человека». Их показатели. Компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности. Рабочая сила. Трудовая деятельность. Формы трудовой деятельности. Классификация. Занятость населения. Виды и формы занятости. Недоиспользование рабочей силы. Безработица. Виды безработицы. Аналитические показатели изменения состояния безработицы. Миграция населения. Виды и функции миграции. Основные показатели.
2	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	Рынок труда. Формирование и регулирование рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Занятость и безработица. Управление человеческими ресурсами Развитие представлений о человеческом капитале. Факторы, определяющие человеческий капитал. Концептуальные основы управления человеческими ресурсами общества. Концепция развития человеческого капитала. Управление человеческими ресурсами на макроуровне. Кадровая политика государства и реализация человеческого потенциала общества. Структура управления воспроизводством человеческих ресурсов. Управление человеческими ресурсами на микроуровне. Внутрифирменная система управления человеческими ресурсами (кадровая составляющая). Концепция развития человеческого потенциала.
3	Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда	Организация, нормирование и условия труда Система организации труда. Значение, сущность и содержание организации труда. Элементы организации труда. Формы и методы общественной организации труда, её взаимосвязь с организацией производства. Сущность организации труда как социотехнической системы. Научная организация труда. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Нормы труда. Рабочее время и функции работника. Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени разных категорий работников Структура норм труда. Содержание производственного процесса. Затраты рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
4	Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда	Оплата труда, мотивация персонала и стимулирование труда Системы базовой оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система как элемент организации заработной платы, ее роль в стимулировании количественных и качественных различий в трудовом процессе. Планирование и регулирование средств на оплату труда на предприятиях и в их подразделениях. Факторы и механизмы мотивации к труду. Управление мотивацией персонала. Внутренняя и внешняя мотивация. Взаимосвязи потребностей, мотивов, действий и форм мотивации. Мотивационная структура человека. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и стили управления

5.3. Самостоятельная работа обучающихся

№ разд	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и	Теоретические основы экономики труда. Предмет и задачи экономики труда Основные понятия и характеристики труда Выполнение теста на тему "Основные понятия и характеристики труда"

	состав. Трудовая деятельность	
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Сущность и состав трудовых ресурсов. Трудовая деятельность Выполнение теста "Трудовые ресурсы. Трудовая деятельность"
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность	Трудовые ресурсы Контрольная работа (решение задач)
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность Подготовка к лекции и практическим занятиям
2	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	Рынок труда. Выполнение теста на тему "Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда"
2	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	Рынок труда. Занятость и безработица Выполнение теста "Рынок труда. Занятость ", теста "Рынок труда. Безработица"
2	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	Рынок труда. Занятость. Безработица Контрольная работа (решение задач)
2	Рынок труда. Механизм	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и

	<p>функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами</p>	<p>безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами Подготовка к лекции и практическим занятиям</p>
3	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда</p>	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда Тест "Производительность труда". Тест "Организация и нормирование труда"</p>
3	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда</p>	<p>Производительность труда. Организация и нормирование труда Контрольная работа (решение задач)</p>
3	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда</p>	<p>Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда Подготовка к лекции и практическим занятиям</p>
4	<p>Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда</p>	<p>Кадровый потенциал строительной организации Тест "Кадровый потенциал строительной организации"</p>
4	<p>Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда</p>	<p>Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике Тест "Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике" Контрольная работа (решение задач)</p>
4	<p>Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация</p>	<p>Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда Подготовка к лекции и практическим занятиям</p>

	персонала и стимулирование труда	
--	-------------------------------------	--

6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа рассчитана на разные уровни мыслительной деятельности. Выполненная работа позволит приобрести не только знания, но и умения, навыки, а также выработать свою методику подготовки, что очень важно в дальнейшем процессе обучения.

Виды самостоятельной работы:

1. Изучение специальной литературы по актуальным вопросам модуля
2. Подготовка к лекции и практическому занятию (подготовка к письменному либо устному опросу)
3. Выполнение курсовой работы

Приступая к изучению дисциплины, необходимо в первую очередь ознакомиться содержанием РПД по изучаемой дисциплине, а также методическими указаниями по организации самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям.

В рамках самостоятельной работы по изучению дисциплины обучающимся необходимо:

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники;
- выполнить практические задания в рамках изучаемой темы;
- ответить на контрольные вопросы по теме, подготовленные преподавателем;
- подготовиться к промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа студентов весьма многообразна. Она включает в себя различные формы организации:

1. Самостоятельное изучение учебных курсов.
2. Работа с научной литературой, изучение нормативных документов, изданий СМИ.
3. Внеаудиторное изучение и исследование проблем по курсу «Экономика труда».

Самым основным методом самостоятельной работы студента, на котором следует остановиться - это метод самостоятельного изучения литературы. Место, занимаемое им в процессе обучения, определяется теми особенностями, которые имеет чтение печатного текста по сравнению со слушанием устного изложения. При чтении нет принудительного темпа. Студент сам устанавливает его в зависимости от целей, характера литературного источника и своей подготовленности. Таким образом, при чтении создаются благоприятные условия для всестороннего осмысления и закрепления учебного материала.

Целью курсовой работы по выбранной (индивидуальной) теме является закрепление знаний по курсу «Экономика труда». При разработке темы рекомендуется использовать данные методические указания, рекомендуемую литературу, материалы системы дистанционного обучения Moodle.

При выполнении задания студенту на основании основной и дополнительной литературы, рекомендуемой для выполнения самостоятельной работы, необходимо выполнить и защитить курсовую работу, а также подготовиться к сдаче экзамена.

Курсовая работа является одной из важнейших форм учебного процесса, которая выполняется в соответствии с учебным планом направления (специальности) и носит учебно-исследовательский характер. Курсовая работа является логически завершенным и оформленным в виде текста изложением студента содержания отдельных проблем, а также задач и методов их решения в изучаемой области науки. Тематика курсовых работ предлагается на выбор из утвержденного списка тем. Выбор одной и той же темы двумя или более студентами из одной группы не допускается. Студент имеет право выбрать одну из утвержденных тем. В ходе работы тема курсовой работы может быть скорректирована руководителем. Преподаватель так же в праве утвердить инициативную тему студента.

7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы страны, сущность и состав. Трудовая деятельность	ОПК-2.1	Тест Контрольная работа (решение задач)
2	Рынок труда. Механизм функционирования рынка труда. Формирование и регулирование рынка труда. Занятость и безработица на рынке труда. Управление человеческими ресурсами	ОПК-2.1	Тест Контрольная работа (решение задач)
3	Производительность и эффективность труда. Организация, нормирование и условия труда	ОПК-2.1	Тест Контрольная работа (решение задач)
4	Персонал организации. Кадровый потенциал организации строительной сферы. Оплата труда при развитии рыночных отношений в экономике. Мотивация персонала и стимулирование труда	ОПК-2.1	Тест Контрольная работа (решение задач)
5	Курсовая работа по дисциплине "Экономика труда"	ОПК-2.1	Выполнение курсовой работы Защита результатов (устный опрос)
6	Экзамен по курсу "Экономика труда"	ОПК-2.1	Тест либо устная форма

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

I. Кейсы (ОПК-2.1: Проводит оценку потребности в трудовых ресурсах, необходимых для решения поставленной экономической задачи)

Кейс 1. «Организация труда и система оплаты труда для проектно-строительной организации».

Проблемная задача: Разработка эффективной системы оплаты труда

Описание ситуации:

1. Существует проектно-строительная организация ООО «NNN». Заказчики:

- государственные структуры (достоинство: своевременная оплата, недостаток: небольшой процент прибыли на заказ);

- коммерческие организации (достоинство: более высокий процент прибыли на заказ, недостаток: возможность длительной задержки по оплате работ).

2. Некоторые работы (проектные, по согласованиям) для заказчиков бесплатны. Данный маркетинговый ход позволяет организации получить заказы на другие виды работ от этих заказчиков. Объекты строительства разнообразные.

3. В состав организации входят: два архитектора, два конструктора, два специалиста по согласованиям. В настоящее время все сотрудники получают оклад. Заработная плата определяется исходя из опыта работы и занимаемой должности, эффективность работы учитывается слабо.

Задание:

1. Разработать систему оплаты труда для архитекторов и конструкторов по результатам с учетом вклада каждого, а также учесть сложность и объём разработанной проектной документации,

при этом не учитывать стоимость заказа (разработанного проекта) для организации.

2. Определить: от каких параметров в этом случае должен зависеть уровень зарплаты сотрудников организации?

Кейс 2. «Организация труда и создание нематериальной системы мотивации сотрудников».

Проблемная задача: Нематериальная система мотивации персонала организации

Описание ситуации:

1. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую организацию. Численность персонала более 1000 человек, развита сеть филиалов.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура организации) построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Достоинством является полная налоговая прозрачность организации («белые» зарплаты). Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

2. В представленной ситуации организация переживает период бурного роста (принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции).

3. На данный момент нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

1. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников.

2. Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

3. Определить какие шаги надо предпринять, и какие ресурсы могут понадобиться для реализации намеченной программы?

4. Выделить достоинства и недостатки предложенной программы для персонала организации?

II. Тестовые задания (ОПК-2.1: Проводит оценку потребности в трудовых ресурсах, необходимых для решения поставленной экономической задачи)

1. Труд - это:

а) это совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнении иного вида деятельности

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

2. Совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнении иного вида деятельности – это:

а) процесс труда

б) трудовая деятельность

в) трудовой потенциал

3. Сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей - это

а) труд

б) трудовая деятельность

в) трудовой потенциал

4. Напряженность труда - это:

а) расходование физической силы человека;
б) расходование нервной энергии человека;
в) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнения иного вида деятельности

5. Расходование нервной энергии человека – это...

- а) напряженность труда
- б) трудовая деятельность
- в) трудовой потенциал

6. Процесс труда – это...

а) расходование физической силы человека;
б) расходование нервной энергии человека;
в) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнения иного вида деятельности

7. Трудовой потенциал – это...

а) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнения иного вида деятельности;

б) совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества;

в) штатный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции.

8. Совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность обществ – это..

- а) напряженность труда
- б) трудовая деятельность
- в) трудовой потенциал

9. Штатный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции – это..

- а) персонал,
- б) трудовая деятельность,
- в) трудовой потенциал

10. Персонал – это

а) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнения иного вида деятельности,

б) совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества,

в) штатный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции.

11. Структура трудового потенциала общества включает в себя:

а) трудовой потенциал личности, трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы, трудовой потенциал отрасли, региона;

б) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнения иного вида деятельности;

в) а и б

12. Трудовой потенциал личности, трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы, трудовой потенциал отрасли, региона – это...

- а) персонал организации,
- б) структура трудовой деятельности,
- в) структура трудовой потенциал

13. Структура трудового потенциала общества не включает в себя:

- а) трудовой потенциал личности, трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы, трудовой потенциал отрасли, региона;
- б) совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг и/или выполнении иного вида деятельности;

14. Занятость – это..

- а) это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности,
- б) главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом особенностей каждого человека;
- в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая трудовой доход

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

- а) да,
- б) нет

16. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая трудовой доход – это..

- а) безработица,
- б) занятость,
- в) предпринимательство

17. Труд - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая трудовой доход.

- а) да,
- б) нет

18. Занятость – это главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом особенностей каждого человека.

- а) да,
- б) нет

19. Система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников -

- а) это рынок труда;
- б) это организация труда;
- в) это процесс труда

20. Организация труда – это система трудовых, социально-экономических и правовых

отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников.

- а) да,
- б) нет

21. Рынок труда – это система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников

- а) да,
- б) нет

22. Персонал – это штатный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции.

- а) да,
- б) нет

23. Виды занятости:

- а) внешняя и внутренняя
- б) полная, продуктивная, рациональная, эффективная и социально полезная
- в) фрикционная, структурная, циклическая

24. Основные виды безработицы:

- а) внешняя и внутренняя,
- б) полная, продуктивная, рациональная, эффективная и социально полезная,
- в) фрикционная, структурная, циклическая

25. Все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики -

- а) это организация труда;
- б) это открытый рынок труда;
- в) это закрытый рынок труда

26. Открытый рынок труда – это система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников.

- а) да,
- б) нет

27. Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности – это..

- а) это организация труда;
- б) это открытый рынок труда;
- в) это закрытый рынок труда

28. Отсутствие занятости у определённой, большей или меньшей части экономически-активного населения, способной и желающей трудиться – это..

- а) инфляция;
- б) безработица;
- в) стагнация

29. Организация труда – это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

- а) да,
- б) нет

30. Характеризует минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах: плавки, съемки и т.п.), которая должна быть изготовлена за единицу времени (час, смену, месяц, год):

- а) норма времени
- б) норма выработки;
- в) норма управляемости

31. Норма выработки характеризует минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах: плавки, съемки и т.п.), которая должна быть изготовлена за единицу времени (час, смену, месяц, год):

- а) да,
- б) нет

32. Норма управляемости характеризует минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах: плавки, съемки и т.п.), которая должна быть изготовлена за единицу времени (час, смену, месяц, год):

- а) да,
- б) нет

33. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях – это..

- а) норма времени;
- б) норма выработки;
- в) норма труда.

34. Показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда – это..

- а) время работы;
- б) норма труда;
- в) производительность труда

35. Норма труда представляет собой количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях.

- а) да,
- б) нет

36. Производительность труда представляет собой количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях.

- а) да,
- б) нет

37. Производительность труда – это показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда.

- а) да,
- б) нет

38. Основные методы определения производительности труда:

- а) методы привлечения людей к труду;
- б) внешний (профессиональный) и внутренний;
- в) натуральный, трудовой и стоимостной

контроля успеваемости

<p>Оценка «отлично» (зачтено)</p>	<p>знания: - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин</p> <p>навыки: - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий; - грамотно обосновывает ход решения задач; - безупречно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</p>
<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы; - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач</p> <p>навыки: - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий; - обосновывает ход решения задач без затруднений</p>

<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи навыки: - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания: - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине; умения: - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок навыки: - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий</p>

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Предмет экономики труда
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками
3. Категории, характеризующие экономику труда
4. Рынок труда, как элемент рыночной экономики
5. Механизм действия рынка труда
6. Оценка стоимости рабочей силы и труда
7. Дифференциация рынков труда
8. Социально-экономическая сущность занятости населения
9. Виды и формы занятости населения
10. Сущность, виды, показатели измерения безработицы
11. Концепция развития человеческого потенциала
12. Система управления человеческими ресурсами
13. Методы управления человеческими ресурсами
14. Социальная и кадровая политика, как управленческий ресурс по накоплению и реализации человеческого потенциала
15. Принципы кадровой политики и планирование
16. Планирование человеческих ресурсов

17. Итоговый спрос на труд. Оценка спроса на труд.
18. Текучесть кадров
19. Планирование должностей. Подходы к планированию.
20. Значение, сущность и содержание организации труда
21. Элементы организации труда
22. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства
23. Организация труда как социотехническая система
24. НОТ, основные направления НОТ
25. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда
26. Нормы труда, структура норм времени
27. Затраты рабочего времени при обследовании норм труда
28. Сущность и значение производительности труда
29. Система показателей измерения производительности факторов производства
30. Показатели и методы измерения производительности труда
31. Мотивация персонала и источники активности человека.
32. Современные теории мотивации.
33. Задачи системы стимулирования и условия применения стимулов.
34. Основные составляющие системы оплаты труда.
35. Формы оплаты труда и условия их применения.
36. Системы повременной оплаты труда.
37. Системы сдельной оплаты труда.
38. Результативность труда

7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

I. Контрольные задания (ОПК-2.1: Проводит оценку потребности в трудовых ресурсах, необходимых для решения поставленной экономической задачи)

Раздел 1 Теоретические и методологические основы экономики труда. Основные понятия и характеристики труда. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.

Задача 1.

Население области на 01.01.20NN г. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.20NN1 - 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел.

За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного движения населения области.

Задача 2.

Население области на 01.01.20NNг. - 500 тыс. чел. а на 01.01. 20NN1 - 480 тыс. чел.

Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7%, а коэффициент интенсивности выезда - 10%.

Задача 3.

Население области на 31.12.20NNг. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 20NNг., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11%.

Раздел 2 Организация, оплата труда и мотивация персонала

Задача 1.

Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометров пустотных плит. Месячное задание – 600,0 кубометров.

Решение.

Эффективность использования кадров на предприятии характеризуется показателем производительность труда. Для измерения производительности труда, используются 2 основных показателя: выработка, трудоемкость.

Выработка – измеряется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего

времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в год (квартал, месяц).

Определим фактическую выработку одного формовщика за месяц по формуле:

$$\text{Птф} = \text{ОПф} / \text{Ч} = 659,3 / 3 = 219,77 \text{ кубометров железобетона.}$$

Процент выполнения норм можно определить двумя способами.

В первом случае необходимо рассчитать плановую выработку одного формовщика:

$$\text{Пт. пл} = 600,0 / 3 = 200,0 \text{ кубометров.}$$

Далее следует сопоставить фактическую и плановую выработку одного рабочего бригады:

$$\text{ПВН} = 219,77 / 200,0 \times 100\% = 109,88\%$$

Второй способ не предполагает расчета выработки одного рабочего. В данном случае производится сопоставление фактического объема выпуска и планового задания:

$$\text{ПВН} = 659,3 / 600,0 \times 100\% = 109,88\%.$$

Задача 2

В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12000 млн.руб. до 13000 млн.руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 1260 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %.

Определите: какими должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень плановой выработки.

Решение:

1. Плановая производительность труда одного работника (базовая):

$$\text{П} = \text{В} = \text{Q} / \text{Ч}_{\text{ср}} = 13000000000 / 1260 = 10317460 \text{ руб./год}$$

2. Численность работников предприятия в базовый период:

$$\text{Ч} = \text{Q} / \text{В} = 12000000000 / 10317460 = 1163 \text{ человека}$$

3. Численность после планового 5% -го сокращения:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = 1163 \times 0,95 = 1105 \text{ человек}$$

4. Абсолютный уровень плановой выработки:

$$\text{В} = 13000000000 / 1105 = 11764706 \text{ руб./год}$$

5. Прирост производительности труда

$$\Delta \text{П} = \Delta \text{В} = 11764706 - 10317460 = 1447246 \text{ руб./год или } 12,3\%$$

II. Теоретические вопросы для проведения проверочных работ обучающихся (ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач)

-
1. Рынок труда, его характеристики.
 2. Определение понятий «трудовые ресурсы» и рабочая сила.
 3. В каком соотношении находятся между собой трудовые и человеческие ресурсы?
 4. Персонал предприятия, его классификация.
 5. Категории промышленно-производственного персонала организации.
 6. Охарактеризуйте функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.
 7. В чем состоит практическое значения нормирования труда?
 8. Элементы организации заработной платы. Формы оплаты труда.
 9. Какие элементы включает в себя тарифная система оплаты труда?
 10. Производительность труда, её показатели. Факторы роста.
 11. Методы изучения затрат рабочего времени.
 12. Структура научно-обоснованных норм времени, её элементы.
 13. Охарактеризуйте сущность основных методов нормирования труда.
 14. Методы определения численности рабочих.
 15. Системы оплаты труда.
 16. Теории мотивации персонала и источники активности человека.

7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)

1. Современное состояние рынка труда в России и перспективы его развития.
2. Государственная и частные службы занятости населения: основные задачи, функции, проблемы и перспективы развития.
3. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
4. Государственная политика занятости: понятие, задачи, основные положения и направления реализации.
5. Государственно-частное партнерство как фактор модернизации российского рынка труда
6. Кадровая политика строительной организации и пути ее совершенствования
7. Мотивация персонала строительной организации и пути ее совершенствования
8. Формы и системы оплаты труда в строительной организации
9. Управление человеческими ресурсами в строительной организации
10. Анализ кадрового потенциала строительной организации
11. Совершенствование путей привлечения персонала в строительной организации
12. Эффективность использования трудовых ресурсов строительной организации
13. Пути снижения текучести кадров строительной организации и эффективность кадровой политики
14. Анализ конфликтных ситуаций строительной организации и пути их разрешения
15. Совершенствование корпоративной культуры строительной организации
16. Анализ оплаты труда строительной организации и пути его совершенствования.
17. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала строительной организации
18. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов строительной организации при совершенствовании организационно-технических условий деятельности
19. Анализ трудовых ресурсов и системы оплаты труда строительной организации
20. Совершенствование системы подготовки и переподготовки кадров строительной организации
21. Совершенствование материальной мотивации труда строительной организации
- Совершенствование моральной мотивации строительной организации
22. Повышение производительности труда строительной организации
23. Влияние миграции на развитие рынка труда (на примере города, региона)
24. Анализ динамики и структуры трудоспособного населения и перспективы развития на примере страны (региона, города)
25. Оплата труда на примере региона (страны, города) и ее совершенствование
26. Проблемы безработицы и пути их решения на примере региона (страны, города).
27. Переподготовка кадров в службах занятости и пути их совершенствования на примере города (региона, страны).
28. Совершенствование трудоустройства молодежи на примере региона (города)
29. Совершенствование трудоустройства населения пенсионного возраста на примере региона (города, страны).
30. Экономические и демографические факторы воспроизводства трудовых ресурсов на примере региона (страны).
31. Занятость населения и пути его совершенствования (на примере страны, региона, города).

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Формой промежуточного контроля является экзамен, по результатам которого окончательно оценивается уровень знаний по курсу «Экономика труда»

I. Оценочные средства для проведения текущего контроля (Эссе, доклад)
Критерии оценки:

Процент результативности (правильных ответов)
балл (отметка)

вербальный аналог

Оценка уровня подготовки

1. Полное раскрытие темы, ответы на устные вопросы, презентация РР отлично зачтено	5
2. Полное раскрытие темы, ответы на устные вопросы хорошо зачтено	4
3. Выступление по выбранной теме удовлетворительно зачтено	3
4.Задание не выполнено неудовлетворительно не зачтено	0

II. Оценочные средства для проведения текущего контроля (тест) по курсу «Экономика труда»

Шкала оценивания:

Количество правильных ответов, %	Оценка
до 55	«неудовлетворительно»
от 56 до 70	«удовлетворительно»
от 71 до 85	«хорошо»
от 86	«отлично»

III. Оценочные средства для проведения курсовой работы по дисциплине «Экономика труда»

Курсовая работа является одной из важнейших форм учебного процесса, которая выполняется в соответствии с учебным планом направления (специальности) и носит учебно-исследовательский характер. Курсовая работа является логически завершенным и оформленным в виде текста изложением студента содержания отдельных проблем, а также задач и методов их решения в изучаемой области науки. Цель курсовой работы заключается в углублении изучения отдельных тем соответствующих учебных дисциплин и овладении исследовательскими навыками.

Тематика курсовых работ предлагается на выбор из утвержденного списка тем. Выбор одной и той же темы двумя или более студентами из одной группы не допускается. Студент имеет право выбрать одну из утвержденных тем. В ходе работы тема курсовой работы может быть скорректирована научным руководителем. Преподаватель так же в праве утвердить инициативную тему студента.

Качество курсовой работы и ее защиты определяются преподавателем оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если студент в полной мере раскрыл тему курсовой работы, выполнил работу самостоятельно и провел анализ практических проблем. Автор работы показал глубокое понимание рассматриваемых вопросов. Материал работы изложен логически и последовательно, в работе имеется иллюстративно-аналитический материал (таблицы, схемы, диаграммы и т. д.), ссылки на литературные и нормативные источники. Курсовая работа завершается конкретными выводами.

Оценка «хорошо» выставляется при условии, что студент раскрыл основное содержание выбранной темы, преимущественно самостоятельно выполнил работу и про-анализировал практические проблемы. Представленный в курсовой работе материал должен свидетельствовать о

схемы, диаграммы и т. д.), ссылки на литературные и нормативные источники. Курсовая работа завершается конкретными выводами. В работе допустимы недостатки, не носящие принципиального характера. Курсовая работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями. На ее защите студент сделал содержательный доклад, дал ответы на все вопросы по содержанию своей работы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент частично раскрыл тему курсовой работы, в основном самостоятельно выполнил работу и показал элементы анализа практических проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не раскрыл тему своей курсовой работы. Работа выполнена студентом не самостоятельно и носит явно описательный характер. Автор изложил материал неграмотно, без логической последовательности, и не применил иллюстрировано-аналитический материал (таблицы, схемы, диаграммы и т. д.). Нет ссылок на литературные и нормативные источники, работа оформлена с грубыми нарушениями предъявляемых требований. Курсовая работа, оцененная на «неудовлетворительно», не допускается к защите.

IV Оценочные средства для проведения знаний и практических навыков студентов на экзамене по курсу «Экономика труда»

Экзамен является завершающим звеном в учебном процессе.

Его результат в огромной степени зависит от того, насколько правильно студент организовал свою самостоятельную работу в течение семестра, насколько серьезно он занимался на семинаре.

Оценка «отлично»:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы;
- точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на практических занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;
- высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «хорошо»:

- достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины;
- использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;
- средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «удовлетворительно»:

- достаточный минимальный объем знаний по дисциплине;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку;

- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные задачи;
- работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий
- достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «неудовлетворительно»:

- фрагментарные знания по дисциплине;
- отказ от ответа;
- знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине;
- неумение использовать научную терминологию;
- наличие грубых ошибок;
- низкий уровень культуры исполнения заданий;
- низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Уровень освоения компетенции «продвинутый». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка

знания	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -существенные пробелы в знаниях учебного материала; -допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; -непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -знания теоретического материала; -неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; -неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - знания теоретического материала -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; -правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; -полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, -логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.
умения	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены. Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок. Ответил на все дополнительные вопросы.</p>

владение навыками	Не может выбрать методику выполнения заданий. Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач. Делает некорректные выводы. Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.	Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач. Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов. Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.	Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач. Делает корректные выводы по результатам решения задачи. Обосновывает ход решения задач без затруднений.	Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий. Не допускает ошибок при выполнении заданий. Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий. Грамотно обосновывает ход решения задач.
-------------------	--	---	---	--

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

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

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

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

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

8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
<u>Основная литература</u>		
1	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Экономика труда, Москва: Юрайт, 2022	https://urait.ru/bcode/488926
<u>Дополнительная литература</u>		
1	Жулина Е. Г., Экономика труда, Москва: Эксмо, 2010	http://www.iprbookshop.ru/775.html
2	Меньшикова О. И., Экономика труда. Схемы, графики, таблицы, Москва: Московский гуманитарный университет, 2017	http://www.iprbookshop.ru/74748.html

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
сайт "Министерство труда и социального развития Российской Федерации "	www.mintrud.ru
сайт "Международная организации труда"	www.ilo.ru
Электронный журнал «Человек и труд»	www.chelt.ru
Госкомстат РФ	www.info.gks.ru
Стандарты безопасности труда в строительстве [Электронный ресурс]: сборник нормативных актов и документов/ — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 762 с.	http://www.iprbookshop.ru/30280
Конституция РФ	Consultant.ru>document/cons_doc_LAW_21316/
Трудовой кодекс РФ	Consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683
Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»	Consultant.ru>document/cons_doc_LAW_21316/
Курс "Экономика труда" в системе moodle	https://moodle.spbgasu.ru/course/view.php?id=1206

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Информационно-правовая система Гарант	\\law.lan.spbgasu.ru\GarantClient
Информационно-правовая система Консультант	\\law.lan.spbgasu.ru\ConsultantPlus ADM
Информационно-правовая база данных Кодекс	http://gasudata.lan.spbgasu.ru/docs/
Электронная библиотека Ирбис 64	http://ntb.spbgasu.ru/irbis64r_plus/
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	https://moodle.spbgasu.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система издательства "Консультант студента"	https://www.studentlibrary.ru/
Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	https://www.elibrary.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "IPRsmart"	http://www.iprbookshop.ru/
Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"	https://www.biblio-online.ru/
Единый электронный ресурс учебно-методической литературы СПбГАСУ	www.spbgasu.ru
Список сборников трудов и конференций в РИНЦ/eLIBRARY	https://www.spbgasu.ru/upload-files/universitet/biblioteka/List_rinc_elibrary_06_07_2020.pdf
Образовательные интернет-ресурсы СПбГАСУ	https://www.spbgasu.ru/Universitet/Biblioteka/Obrazovatelnye_internet-resursy/
Периодические издания СПбГАСУ	https://www.spbgasu.ru/Universitet/Biblioteka/Periodicheskie_izdaniya/

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
LibreOffice	Свободно распространяемое

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
45. Учебные аудитории для проведения лекционных занятий	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудиосистема), доска, экран, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет
45. Учебные аудитории для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудио-система), доска, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет
45. Помещения для самостоятельной работы	Помещение для самостоятельной работы (читальный зал библиотеки, ауд. 217): ПК-23 шт., в т.ч. 1 шт.- ПК для лиц с ОВЗ (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СПбГАСУ.

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.