

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления
Дашкова Е.С.



17.05.2023г

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.02 Экономика и организация труда**

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.03.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки: Управление персоналом организации

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: очная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра Экономики труда и основ управления

6. Составители программы: Шкиренко Галина Анатольевна, к.э.н., доцент,
Ярышина Валерия Николаевна, к.э.н.

7. Рекомендована: Научно-методическим советом экономического факультета, протокол
№ 4 от 20.04.2023 г.

8. Учебный год: 2024/25

Семестр(ы): 3, 4

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области социально-трудовых отношений, организации трудовой деятельности работников и оценке ее эффективности, нормирования труда, в сфере регулирования средств на оплату труда, знакомство с механизмами и формами реализации этих отношений, а также способами совершенствования систем организации, оплаты и эффективности труда.

Задачи учебной дисциплины:

– формирование знаний и теоретических представлений о сущности и особенностях трудовой деятельности и социально-трудовых отношений;
– изучение современных методов, приемов и способов организации и нормирования труда;
– изучение основ построения системы социально-трудовых отношений в сфере регулирования средств на оплату труда;
– формирование навыков разработки систем оплаты труда;
– формирование навыков расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда;
– выработка умений и навыков рационализации трудовых процессов, нормирования труда.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Экономика и организация труда» относится к Блоку 1, часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Обучающийся должен знать:

– математический инструментарий для решения поставленных задач;

Обучающийся должен уметь:

– критически оценивать, систематизировать и обобщать социально-экономическую информацию, необходимую для решения поставленных задач;

Обучающийся должен владеть навыками:

– самостоятельной работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

– «Экономика персонала»;

– «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-4	Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала	ПК-4.1	Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности и труда	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">– теоретические основы экономики, организации и нормирования труда;– сущность и особенности трудовой деятельности и социально-трудовых отношений;– современные методы, приемы и способы организации и нормирования труда;- факторы, определяющие эффективность труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">– определять нормы труда;– выявлять резервы повышения

				<p>производительности труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять эффективность труда; - оценивать условия труда; - определять способы повышения качества рабочей силы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками расчета норм труда; – навыками расчета и анализа эффективности и производительности труда, выявления источников повышения эффективности труда; – навыками рационализации трудовых процессов, нормирования труда; – навыками оценки затрат на персонал.
		ПК-4.2	<p>Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные гарантии и права работников в сфере труда; – основы построения системы социально-трудовых отношений в сфере регулирования средств на оплату труда; – формы и системы оплаты труда; – основные направления социальной защиты работников. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять факторы, влияющие на трудовое поведение и мотивацию труда; – разрабатывать системы мотивации и оплаты труда персонала; – подготавливать предложения по совершенствованию систем оплаты труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками расчета показателей по труду и заработной плате; – навыками разработки систем оплаты труда.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 8/288.

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		3 семестр	4 семестр	...
Аудиторные занятия	136	68	68	
в том числе:	лекции	68	34	34
	практические	68	34	34
	лабораторные	–	–	–
Самостоятельная работа	116	76	40	
в том числе: курсовая работа (проект)	–	–	–	
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36 час.)	36	–	36	
Итого:	288	144	144	

13.1. Содержание дисциплины

3 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью

			онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Сущность и особенности социально-трудовых отношений.	<p>Объект, предмет и задачи учебной дисциплины. Труд как основа производства и жизнедеятельности. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения. Процесс труда. Формы труда.</p> <p>Сущность и особенности социально-трудовых отношений. Общественная организация труда.</p> <p>Концепция достойного труда. Трудовые права работников.</p>	–
1.2	Регулирование социально- трудовых отношений	<p>Особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Принципы регулирования социально-трудовых отношений. Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений.</p> <p>Социальное партнерство в сфере труда.</p> <p>Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.</p>	–
1.3	Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.	<p>Сущность категорий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».</p> <p>Трудовые ресурсы. Качество рабочей силы. Трудовой потенциал. Структура трудового потенциала, его качественные и количественные характеристики, способы его определения. Трудовой потенциал предприятия, его характеристики.</p> <p>Человеческий капитал. Воспроизводство профессиональных компетенций работников. Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации и цифровизации.</p> <p>Качество и уровень жизни населения.</p> <p>Качество трудовой жизни.</p>	–
1.4	Сущность и механизм организации труда	<p>Развитие науки об организации труда и управления в России и за рубежом. Понятие организации трудовой деятельности. Научная организация труда. Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях.</p> <p>Производственный и трудовой процесс: понятие, характеристика и структура.</p> <p>Разделение и кооперация труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Приемы и методы труда. Формы организации труда. Организация эффективных условий труда.</p> <p>Основы охраны и безопасности труда.</p> <p>Условия труда. Совершенствование условий труда. Анализ и планирование численности работников. Движение кадров на предприятии. Управление организацией труда.</p>	
1.5	Трудовое поведение и	Понятие и структура трудового поведения.	–

	социальный контроль	<p>Факторы, влияющие на трудовое поведение. Виды трудового поведения и его регулирование. Мотивация трудового поведения. Структура мотивов трудового поведения.</p> <p>Понятие и виды социального контроля трудового поведения. Виды социальных норм в сфере труда. Дисциплинарная политика.</p>	
1.6	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	<p>Понятие эффективности труда. Показатели эффективности труда. Оценка эффективности труда. Производительность труда. Методы оценки производительности труда.</p> <p>Управление производительностью труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Дисциплина труда.</p>	–
2. Практические занятия			
2.1	Сущность и особенности социально-трудовых отношений.	<p>Современные представления о труде. Роль труда. Особенности труда в современных условиях. Сущность трудовой деятельности, трудовых и социально-трудовых отношений.</p> <p>Формы труда, содержание труда, характер труда. Общественная организация труда. Сущность концепции достойного труда. Элементы достойного труда. Соблюдение трудовых прав работников.</p>	–
2.2	Регулирование социально- трудовых отношений	<p>Сущность и особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Российской Федерации. Государственные гарантии в сфере труда и занятости. Проблемы социальной защиты работников и населения в современных условиях.</p> <p>Сущность и значение социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений. Объединения работников и работодателей, их участие в развитии социально-трудовых отношений.</p> <p>Сущность международного регулирования социально-трудовых отношений. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений. Структура и деятельность Международной организации труда. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.</p>	–
2.3	Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.	<p>Особенности и различие категорий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал». Состав и структура трудовых ресурсов. Трудовой потенциал. Трудовой потенциал общества и его структура. Трудовой потенциал организации. Трудовой потенциал личности. Качественные и количественные характеристики трудового потенциала. Оценка трудового потенциала организации и повышению эффективности его использования. Качество рабочей силы в</p>	–

		<p>современных условиях. Факторы, влияющие на качество рабочей силы. Способы повышения качества рабочей силы.</p> <p>Сущность человеческого капитала. Элементы человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Направления инвестиций в человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал. Перспективы развития инвестирования в человеческий капитал. Воспроизводство профессиональных компетенций работников. Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации и цифровизации.</p> <p>Качество и уровень жизни населения. Система показателей уровня жизни населения. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения. Оценка качества и уровня жизни населения. Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения.</p>	
2.4	Сущность и механизм организации труда	<p>Эволюция теорий и передовой зарубежной и отечественный опыт в области организации труда и управления: работы Ф.У. Тейлора, Г. Форда, Г. Эмерсона, Ф. Гилберта, А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, Н.А. Витке. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, ее цели и задачи. Значение внутрифирменной организации труда для эффективного использования трудового потенциала организации, работника. Место и экономическая сущность организации труда в организационной системе предприятия, фирмы. Современные методы, способы и формы организации трудовой деятельности.</p> <p>Классификация производственных и трудовых процессов. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость. Внутрифирменное разделение и кооперация труда. Трудовой процесс. Рационализация трудовых процессов. Методы и приемы выполнения работ. Организация и обслуживание рабочих мест. Планировка рабочих мест. Организация эффективных условий труда. Модели проектирования работы: социотехнические системы – зарубежный опыт. Концепция проектирования работы. Анализ работы. Восприятие содержания работы. Модели проектирования работы: модель Ф.У. Тейлора, расширение масштаба работы, ротация работы, обогащение труда. Модели</p>	–

		<p>социотехнической системы.</p> <p>Охрана и безопасность труда. Условия труда и факторы их формирования. Критерии и методы оценки условий труда и профессиональных рисков. Специальная оценка условий труда. Создание комфортных условий труда. Режим труда и отдыха, физиологическая основа режима труда и отдыха. Совершенствование условий труда. Структура и состав работников предприятия. Движение кадров на предприятии. Определение численности работников на предприятии. Планирование и анализ численности персонала на предприятии. Оптимизация численности персонала.</p>	
2.5	Трудовое поведение и социальный контроль	<p>Сущность и виды трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение. Способы регулирования трудового поведения. Отклоняющееся трудовое поведение и его регулирование. Трудовая мораль. Мотивация трудового поведения. Структура мотивов трудового поведения. Отношение к труду.</p> <p>Понятие и виды социального контроля трудового поведения. Значение и механизм социального контроля трудового поведения. Виды социальных норм в сфере труда. Дисциплинарная политика: ее элементы, способы разработки, анализ эффективности.</p>	—
2.6	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	<p>Понятие общей и частной эффективности труда. Показатели эффективности труда, их расчет. Способы оценки эффективности труда. Виды производительности труда. Сущность и значение процесса повышения производительности труда. Показатели, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда, их экономическая характеристика.</p> <p>Управление производительностью труда. Понятия о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация, значение и характеристика. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.</p> <p>Дисциплина труда. Анализ и оценка уровня организации труда на предприятии. Методика Института труда (НИИ труда) по оценке уровня организации труда, производства и управления на предприятии: подходы, сущность. Расчет частных показателей. Расчет общих показателей.</p>	—

4 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с
-------	---------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

			помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Классификация затрат рабочего времени, методы изучения затрат рабочего времени	Классификация затрат рабочего времени. Изучение затрат рабочего времени наблюдением. Классификация методов изучения затрат рабочего времени.	–
1.2	Фотография рабочего времени	Фотография рабочего времени рабочего. Фотография работы и перерывов в работе оборудования. Фотография производственного процесса. Индивидуальная фотография рабочего дня: цель, задачи, выбор объекта исследования. Наблюдение и проведение индивидуальной фотографии рабочего дня рабочего.	–
1.3	Виды фотографии рабочего времени	Самофотография рабочего дня. Групповая фотография рабочего времени. Бригадная фотография рабочего времени. Коллективная фотография рабочего времени. Метод моментных наблюдений: сущность, цели и задачи, значение.	–
1.4	Хронометраж: цель, задачи, способы хронометрирования	Назначение, подготовка и техника проведения хронометражных наблюдений. Способы хронометрирования.	
1.5	Нормы труда, их структура и классификация	Классификация норм труда, их содержание, нормы трудовых затрат для различных процессов.	–
1.6	Базовая система микроэлементных нормативов по труду (БСМ): характеристика, сущность и значение	Сущность и значение микроэлементных нормативов по труду. Характеристика базовой системы микроэлементных нормативов времени. Состав микроэлементов, их классификация и кодирование. Микроэлементный анализ, проектирование и нормирование методов труда с помощью БСМ на предприятии.	–
1.7	Сущность заработной платы, характеристика основных принципов и элементов ее организации	Понятие доходов наемных работников. Сущность заработной платы. Функции заработной платы в современных условиях. Основные принципы и элементы организации заработной платы.	–
1.8	Обоснование средств на оплату труда	Укрупненное обоснование средств на оплату труда. Способы укрупненного обоснования средств на оплату труда. Нормативное обоснование средств на оплату труда. Подходы к обоснованию средств на оплату труда отдельных категорий работников.	–
1.9	Экономико-правовое регулирование заработной платы	Сущность заработной платы по трудовому законодательству. Особенности правового регулирования заработной платы в России. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, работы в ночное время. Удержания из заработной платы, виды налоговых вычетов. Механизм расчета отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.	–
1.10	Тарифное	Элементы тарифной системы оплаты труда.	–

	регулирование заработной платы	Обоснование минимальной заработной платы в организации. Разработка тарифной системы оплаты труда в организации.	
1.11	Бестарифное регулирование заработной платы	Особенность бестарифного регулирования заработной платы. Модели бестарифного регулирования заработной платы. Сфера применения бестарифного регулирования заработной платы.	—
1.12	Использование системы грейдов при построении системы оплаты труда	Применение метода Хея при построении системы оплаты труда. Этапы построения системы грейдов. Преимущества и недостатки применения системы грейдов.	—
1.13	Зарубежный опыт применения индивидуальных и групповых систем оплаты труда	Механизм построения систем оплаты труда в современных условиях. Особенность индивидуальных зарубежных систем оплаты труда. Особенность групповых зарубежных систем оплаты труда.	—
2. Практические занятия			
2.1	Классификация затрат рабочего времени, методы изучения затрат рабочего времени	Классификация затрат рабочего времени. Изучение затрат рабочего времени наблюдением. Классификация методов изучения затрат рабочего времени.	—
2.2	Фотография рабочего времени	Фотография рабочего времени рабочего. Фотография работы и перерывов в работе оборудования. Фотография производственного процесса. Индивидуальная фотография рабочего дня: цель, задачи, выбор объекта исследования. Наблюдение и проведение индивидуальной фотографии рабочего дня рабочего. Обработка и анализ результатов наблюдения. Составление фактического и проектируемого (нормативного) баланса рабочего времени. Расчет показателей полезного использования рабочего времени, потерь рабочего времени и показателей роста производительности труда за счет снижения потерь рабочего времени и нерациональных затрат рабочего времени.	—
2.3	Виды фотографии рабочего времени	Самофотография рабочего дня. Групповая фотография рабочего времени. Бригадная фотография рабочего времени. Коллективная фотография рабочего времени. Метод моментных наблюдений: сущность, цели и задачи, значение.	—
2.4	Хронометраж: цель, задачи, способы хронометрирования	Назначение, подготовка и техника проведения хронометражных наблюдений. Способы хронометрирования. Обработка хронометражных наблюдений.	—
2.5	Нормы труда, их структура и классификация	Классификация норм труда, их содержание, расчеты норм трудовых затрат для различных процессов.	—
2.6	Базовая система микроэлементных нормативов по труду (БСМ): характеристика, сущность и значение	Сущность и значение микроэлементных нормативов по труду. Характеристика базовой системы микроэлементных нормативов времени. Состав микроэлементов, их классификация и кодирование. Микроэлементный анализ, проектирование и	—

		нормирование методов труда с помощью БСМ на предприятии. Опыт применения базовой системы микроэлементных нормативов.	
2.7	Сущность заработной платы, характеристика основных принципов и элементов ее организации	Понятие доходов наемных работников. Сущность заработной платы. Функции заработной платы в современных условиях. Основные принципы и элементы организации заработной платы.	–
2.8	Обоснование средств на оплату труда	Укрупненное обоснование средств на оплату труда. Способы укрупненного обоснования средств на оплату труда. Нормативное обоснование средств на оплату труда. Подходы к обоснованию средств на оплату труда отдельных категорий работников.	–
2.9	Экономико-правовое регулирование заработной платы	Сущность заработной платы по трудовому законодательству. Особенности правового регулирования заработной платы в России. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, работы в ночное время. Удержания из заработной платы, виды налоговых вычетов. Механизм расчета отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.	–
2.10	Тарифное регулирование заработной платы	Элементы тарифной системы оплаты труда. Обоснование минимальной заработной платы в организации. Разработка тарифной системы оплаты труда в организации.	–
2.11	Бестарифное регулирование заработной платы	Особенность бестарифного регулирования заработной платы. Модели бестарифного регулирования заработной платы. Сфера применения бестарифного регулирования заработной платы.	–
2.12	Использование системы грейдов при построении системы оплаты труда	Применение метода Хея при построении системы оплаты труда. Этапы построения системы грейдов. Преимущества и недостатки применения системы грейдов.	–
2.13	Зарубежный опыт применения индивидуальных и групповых систем оплаты труда	Механизм построения систем оплаты труда в современных условиях. Особенность индивидуальных зарубежных систем оплаты труда. Особенность групповых зарубежных систем оплаты труда. Адаптация зарубежного опыта в российской практике.	–

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

3 семестр

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Сущность и особенности социально-трудовых отношений.	6	6	13	25
2	Регулирование социально- трудовых отношений	6	6	13	25

3	Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.	6	6	13	25
4	Сущность и механизм организации труда	6	6	13	25
5	Трудовое поведение и социальный контроль	4	4	11	19
6	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	6	6	13	25
Итого:		34	34	76	144

4 семестр

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			Всего
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	
1	Классификация затрат рабочего времени, методы изучения затрат рабочего времени	2	2	3	7
2	Фотография рабочего времени	4	4	3	11
3	Виды фотографии рабочего времени	2	2	3	7
4	Хронометраж: цель, задачи, способы хронометрирования	2	2	3	7
5	Нормы труда, их структура и классификация	4	4	3	11
6	Базовая система микроэлементных нормативов по труду (БСМ): характеристика, сущность и значение	2	2	3	7
7	Сущность заработной платы, характеристика основных принципов и элементов ее организации	2	2	3	7
8	Обоснование средств на оплату труда	2	2	3	7
9	Экономико-правовое регулирование заработной платы	4	4	3	11
10	Тарифное регулирование заработной платы	4	4	3	11
11	Бестарифное регулирование заработной платы	2	2	3	7

12	Использование системы грейдов при построении системы оплаты труда	2	2	3	7
13	Зарубежный опыт применения индивидуальных и групповых систем оплаты труда	2	2	4	8
	Итого:	34	34	40	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, выполнение заданий и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущей аттестации.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации по выполнению заданий и решению задач

В период освоения дисциплины обучающийся выполняет практические задания и решает задачи, позволяющие оценить степень проработанности изученного материала и умение найти ответы на поставленные вопросы. Ответы необходимо предоставлять в письменном виде.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Алиев И.М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .— Ч. 1 .— 203 с.
2.	Алиев И.М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017 .—Ч. 2 .— 227 с.
3.	Белкин, М. В. Нормирование труда на предприятиях отрасли : учебное пособие / М. В. Белкин, В. Н. Никитин. — Москва : РУТ (МИИТ), 2019. — 287 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175734 (дата обращения: 10.07.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4.	Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 291-310. – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.
5.	Федченко А.А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений: учебник / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко; Воронежский государственный университет. – Воронеж: издательский дом ВГУ, 2019. – 388с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
6.	Корогодин И.Т. Экономическая теория труда [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие для вузов : [для магистрантов и бакалавров, обуч. по программам направления "Экономика"] / И.Т. Корогодин ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2015 .— Свободный доступ из интрасети ВГУ <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m15-173.pdf >.
7.	Колесникова О.А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления : монография / О. А. Колесникова, Е.В. Маслова ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016 .— 191 с.
8.	Давыдов, А. В. Нормирование труда персонала : учебное пособие / А. В. Давыдов, Е. А. Косорукова. — Новосибирск : СГУПС, 2018. — 119 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/164637
9.	Данилова, Е. П. Основы организации труда: учебно-методическое пособие для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом», очной и заочной форм обучения : [16+] / Е. П. Данилова ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 105 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571978
10.	Дзанагова, Т. Я. Организация труда персонала : учебное пособие / Т. Я. Дзанагова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2015. – 149 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457904
11.	Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 411

	с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630 – DOI 10.23681/483630. –
12.	Жуков, А. Л. Современные методы регулирования заработной платы / А. Л. Жуков. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 413 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495007 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9638-5. – DOI 10.23681/495007.
13.	Козел, И. В. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / И. В. Козел, Н. В. Воробьева, А. Р. Байчерова. — Ставрополь : СтГАУ, 2015. — 96 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/82202
14.	Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 165 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033
15.	Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, Е. П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2017. – 337 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245
16.	Организация и нормирование труда: практикум : учебное пособие / составитель Е. В. Нефедьева. — Иркутск : ИрГУПС, 2018. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157914 (дата обращения: 10.07.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
17.	Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебное пособие / составитель Г. И. Угланова. — пос. Караваяево : КГСХА, 2017. — 44 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/133617
18.	Прока, Н. И. Практикум по нормированию труда по дисциплине «Экономика труда» : учебное пособие / Н. И. Прока. — Орел : ОрелГАУ, 2018. — 30 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/118810
19.	Рябчикова, Т. А. Основы организации труда : учебное пособие / Т. А. Рябчикова ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 92 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480891
20.	Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т. А. Рябчикова ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 113 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890
21.	Ярышина В.Н. Оплата труда и ее трансформации в современной экономике : монография / В.Н. Ярышина. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016. – 147 с. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m16-280.pdf
22.	Епишкин И. А. Современные проблемы экономики труда и пути их решения : коллективная монография / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро ; под науч. ред. И. А. Епишкин ; под науч. ред. В. Н. Никитин ; под науч. ред. С. А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации ; Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)) ; Институт экономики и финансов ; Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» .— Москва Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 491 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498848 > .— <URL: http://doi.org/10.23681/498848 >

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Ресурс
23.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
24.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
25.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
26.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/ ,
27.	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
28.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
29.	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
30.	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
31.	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
32.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
33.	Официальный сайт Бюро МОТ www.ilo.org
34.	Официальный сайт Воронежоблстата – (http:// voronezhstat.gks.ru/).
35.	Всероссийский центр уровня жизни – (http:// www.vcug.ru/).

36.	Человеческие ресурсы. Портал – http://www.rhr.ru/ .
37.	Официальный сайт статистики Организации экономического сотрудничества и развития (https://stats.oecd.org/)

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов : [12+] / Е. Ф. Винокуров. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 86 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218
2	Федченко А. А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : практикум : [для бакалавров, магистров и аспирантов экономических специальностей, слушателей Президентской программы и других программ бизнес-образования ВГУ] / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2019 .— <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf >

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, практические и дискуссионные семинарские занятия, выполняются различные практические задания, решаются задачи. Программа курса может реализовываться с применением дистанционных технологий (ДОТ) через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры с выходом в Internet; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

3 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Сущность и особенности социально-трудовых отношений.	ПК-4	ПК-4.1 ПК-4.2	Опрос, обсуждение, доклады,
2.	Регулирование социально- трудовых отношений	ПК-4	ПК-4.1 ПК-4.2	Опрос, обсуждение, доклады,
3.	Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.	ПК-4	ПК-4.1 ПК-4.2	Опрос, обсуждение, доклады, решение задач
4.	Сущность и механизм	ПК-4	ПК-4.1	Опрос, обсуждение, доклады, решение

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	организации труда			задач
5.	Трудовое поведение и социальный контроль	ПК-4	ПК-4.1 ПК-4.2	Опрос, обсуждение, доклады
6.	Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности	ПК-4	ПК-4.1	Опрос, решение задач
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень вопросов

4 семестр

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Классификация затрат рабочего времени, методы изучения затрат рабочего времени	ПК-4	ПК-4.1	Доклады, задачи и задания
2.	Фотография рабочего времени	ПК-4	ПК-4.1	Доклады, задачи и задания
3.	Виды фотографии рабочего времени	ПК-4	ПК-4.1	Доклады
4.	Хронометраж: цель, задачи, способы хронометрирования	ПК-4	ПК-4.1	Доклады
5.	Нормы труда, их структура и классификация	ПК-4	ПК-4.1	Доклады, задачи и задания
6.	Базовая система микроэлементных нормативов по труду (БСМ): характеристика, сущность и значение	ПК-4	ПК-4.1	Доклады
7.	Сущность заработной платы, характеристика основных принципов и элементов ее организации	ПК-4	ПК-4.2	Доклады
8.	Обоснование средств на оплату труда	ПК-4	ПК-4.2	Доклады
9.	Экономико-правовое регулирование заработной платы	ПК-4	ПК-4.2	Доклады, задачи и задания
10.	Тарифное регулирование заработной платы	ПК-4	ПК-4.2	Доклады, задачи и задания
11.	Бестарифное регулирование заработной платы	ПК-4	ПК-4.2	Доклады, задачи и задания
12.	Использование системы грейдов при	ПК-4	ПК-4.2	Доклады

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	построении системы оплаты труда			
13.	Зарубежный опыт применения индивидуальных и групповых систем оплаты труда	ПК-4	ПК-4.2	Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень вопросов, задача

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

3 семестр

1) Опрос, темы для обсуждения

Тема 1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.

Сущность труда как основы производства и жизнедеятельности.

Современные представления о труде. Роль труда.

Особенности труда в современных условиях.

Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения.

Процесс труда. Формы труда, содержание труда, характер труда.

Сущность и особенности социально-трудовых отношений.

Общественная организация труда.

Сущность концепции достойного труда.

Элементы достойного труда.

Трудовые права работников.

Соблюдение трудовых прав работников.

Тема 2. Регулирование социально- трудовых отношений.

Сущность и особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях.

Принципы регулирования социально-трудовых отношений.

Нормативно-правовое регулирование социально-трудовых отношений.

Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Российской Федерации.

Государственные гарантии в сфере труда и занятости

Проблемы социальной защиты работников и населения в современных условиях

Сущность и значение социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

Объединения работников и работодателей, их участие в развитии социально-трудовых отношений.

Сущность международного регулирования социально-трудовых отношений

Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений..

Структура и деятельность Международной организации труда.

Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.

Тема 3. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.

Сущность категорий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», их особенности и различие.

Состав и структура трудовых ресурсов.

Понятие качества рабочей силы. Качество рабочей силы в современных условиях. Факторы, влияющие на качество рабочей силы.

Способы повышения качества рабочей силы.

Трудовой потенциал. Структура трудового потенциала, его качественные и количественные характеристики, способы его определения.

Трудовой потенциал личности.

Трудовой потенциал предприятия, его характеристики.

Оценка трудового потенциала организации и повышению эффективности его использования.

Сущность человеческого капитала.

Элементы человеческого капитала.

Классификация видов человеческого капитала.

Направления инвестиций в человеческий капитал. Модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Инвестиции фирмы в человеческий капитал.

Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал.

Перспективы развития инвестирования в человеческий капитал.

Воспроизводство профессиональных компетенций работников.

Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации и цифровизации.

Качество и уровень жизни населения.

Система показателей уровня жизни населения.

Мировая практика измерения качества и уровня жизни.

Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения.

Оценка качества и уровня жизни населения.

Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения.

Тема 4. Сущность и механизм организации труда.

Развитие науки об организации труда и управления в России и за рубежом.

Эволюция теорий и передовой зарубежной и отечественный опыт в области организации труда и управления: работы Ф.У. Тейлора, Г. Форда, Г. Эмерсона, Ф. Гилберта, А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, Н.А. Витке.

Основные методы и способы организации трудовой деятельности в современных условиях.

Понятие организации трудовой деятельности.

Научная организация труда.

Производственный и трудовой процесс: понятие, характеристика и структура.

Классификация производственных и трудовых процессов.

Разделение и кооперация труда. Внутрифирменное разделение и кооперация труда.

Организация и обслуживание рабочих мест.

Приемы и методы труда.

Формы организации труда.

Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.

Сущность и функции внутрифирменной организации труда, ее цели и задачи

Трудовой процесс. Рационализация трудовых процессов.

Методы и приемы выполнения работ.

Организация и обслуживание рабочих мест.

Планировка рабочих мест.

Организация эффективных условий труда.

Современные методы, способы и формы организации трудовой деятельности.

Управление организацией труда.

Модели проектирования работы: социотехнические системы – зарубежный опыт.

Концепция проектирования работы.

Анализ работы. Восприятие содержания работы.

Модели проектирования работы: модель Ф.У. Тейлора, расширение масштаба работы, ротация работы, обогащение труда.

Модели социотехнической системы.

Охрана и безопасность труда.

Условия труда и факторы их формирования.

Критерии и методы оценки условий труда и профессиональных рисков.

Специальная оценка условий труда.

Создание комфортных условий труда.

Режим труда и отдыха, физиологическая основа режима труда и отдыха.

Совершенствование условий труда.

Структура и состав работников предприятия.

Движение кадров на предприятии.

Определение численности работников на предприятии.

Планирование и анализ численности персонала на предприятии.

Оптимизация численности персонала.

Тема 5. Трудовое поведение и социальный контроль

Понятие и структура трудового поведения.

Факторы, влияющие на трудовое поведение.

Способы регулирования трудового поведения.

Виды трудового поведения и его регулирование.

Отклоняющееся трудовое поведение и его регулирование.

Трудовая мораль.

Структура мотивов трудового поведения.

Значение и механизм социального контроля трудового поведения.

Понятие и виды социального контроля трудового поведения.

Отношение к труду.

Виды социальных норм в сфере труда.

Дисциплинарная политика: ее элементы, способы разработки, анализ эффективности.

Тема 6. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности

Понятие эффективности труда. Понятие общей и частной эффективности труда.

Показатели эффективности труда, их расчет.

Оценка эффективности труда. Способы оценки эффективности труда.

Производительность труда. Виды производительности труда.

Методы оценки производительности труда.

Сущность и значение процесса повышения производительности труда.

Управление производительностью труда.

Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.

Факторы и резервы роста производительности труда.

Дисциплина труда.

Анализ и оценка уровня организации труда на предприятии.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными	Хорошо

научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

2) Доклады, сообщения по теме

1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.

Особенности современных социально-трудовых отношений.
Особенности труда в современных условиях.
Инновационные изменения в сфере труда.
Национальные особенности социально-трудовых отношений.
Основные характеристики трудовой деятельности.
Отношение работников к труду в современных условиях. Трудовая мораль.
Сущность, функции и значение труда
Роль труда в развитии общества и человека
Эволюция взглядов на труд
Основные характеристики трудовой деятельности.
Факторы, влияющие на социально-трудовые отношения.
Социально-экономические проблемы в сфере труда на современном этапе
Проблемы реализации Концепции Достойного труда.
Перспективы развития и реализации достойного труда.
Достойные условия труда и безопасность.
Достойная заработная плата.
Социальная составляющая достойного труда.
Особенности спроса на труд в РФ на современном этапе.
Особенности предложения труда в РФ на современном этапе.

2. Регулирование социально- трудовых отношений

Эволюция взглядов на регулирование социально-трудовых отношений
Современные подходы к регулированию социально-трудовых отношений.
Направления и формы государственного регулирования социально-трудовых отношений.
Современные направления государственного регулирования труда и занятости.
Зарубежные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений.
Деятельность Государственных Служб занятости населения
Миграционная политика государства.
Основные направления и проблемы социальной защиты работников и населения в современных условиях.
Права и социальные гарантии работников.
Формирование и развитие системы социального партнерства.
Функционирование системы социального партнерства
Значение и влияние деятельности профсоюзов.
Социальная ответственность бизнеса.
Основные направления социального развития организации.
Современные проблемы реализации социальной политики организации.
Сущность и типы социальной стратегии организации.
Сущность и значение международного регулирования социально-трудовых отношений.
Деятельность международных организаций.
Международные нормы и стандарты в сфере труда.
Деятельность Московского бюро МОТ.
Россия и международное трудовое законодательство.
Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.

3. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы.

Качество рабочей силы. Изменение качества человеческих ресурсов.
Особенности формирования и развития человеческого капитала в современной экономике.
Трансформация человеческого капитала.
Характеристика трудовых и человеческих ресурсов.

Виды человеческого капитала (Интеллектуальный капитал. Социальный капитал. Культурно-нравственный капитал. Капитал здоровья. Трудовой капитал)
Направления деятельности организаций по развитию человеческого капитала.
Инвестиции фирм в человеческий капитал.
Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал.
Перспективы развития инвестирования в человеческий капитал.
Корпоративное обучение. Корпоративные университеты.
Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации.
Изменение профессионально-квалификационной структуры работников
Новые формы и виды занятости.
Вторичная и неформальная занятость.
Фриланс. Удаленная занятость.
Перспективы развития новых форм занятости
Сущность и особенности трудового потенциала в современной экономике
Особенности формирования и развития трудового потенциала. Факторы, влияющие на трудовой потенциал.
Оценка и использование трудового потенциала организации.
Стратегии развития трудового потенциала предприятия.
Понятие и концепции уровня и качества жизни населения.
Методы определения уровня и качества жизни.
Международные индикаторы уровня жизни населения.
Способы улучшения качества жизни населения.
Понятие, сущность, причины и последствия бедности. Проблема бедности. Методы борьбы с бедностью.
Деятельность международных организаций (ООН, МОТ) по преодолению бедности.
Качество трудовой жизни.

4. Сущность и механизм организации труда

Сущность и способы организации трудовой деятельности
Основные элементы организации труда.
Особенности организации трудовой деятельности в современных условиях. Факторы, влияющие на организацию труда.
Современные технологии и формы организации труда.
Виды трудовых процессов.
Связь показателей уровня организации труда с технико-экономическими показателями работы предприятия.
Оценка социально-экономической эффективности организации труда.
Условия труда.
Оценка условий и безопасности труда. Организация эффективных условий труда.
Эффективность и совершенствование организации труда.
Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.
Методы расчёта экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда.
Условия труда.
Гуманизация труда.
Формирование эффективных условий труда.
Структура и состав работников предприятия.
Методы определения оптимальной численности персонала.

5. Трудовое поведение и социальный контроль

Социально-экономическая среда организации. Факторы, влияющие на социальную среду.
Сущность и понятие социальной организации, социальной группы.
Социальная структура трудовых коллективов.
Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
Понятие и структура трудового поведения.
Факторы, влияющие на трудовое поведение.
Виды трудового поведения и его регулирование.
Отклоняющееся трудовое поведение и его регулирование.
Сущность, показатели, типы и социальная структура трудовых конфликтов.

Причины трудовых конфликтов. Разрешение трудового конфликта.
 Трудовая мораль.
 Мотивация трудового поведения.
 Сущность и содержание мотивации труда.
 Потребности и мотивации.
 Сущность и содержание содержательных теорий мотивации.
 Сущность и содержание процессуальных теорий мотивации.
 Структура мотивов трудового поведения.
 Эффективность мотивации.
 Мотивационная структура.
 Отношение работников к труду.
 Трудовая адаптация.
 Управление лояльностью работников.
 Формирование и развитие корпоративной культуры организации .
 Стимулирование и социальный контроль в сфере труда
 Понятие и виды социального контроля трудового поведения.
 Значение и механизм социального контроля трудового поведения.
 Виды социальных норм в сфере труда.
 Сущность стимулирования труда, его виды.
 Требования к организации стимулирования труда.
 Основы стимулирования эффективной производственной деятельности.
 Понятие и сущность дисциплины труда. Методы ее организации и контроля.
 Дисциплинарная политика организации.

6. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности

Понятие и сущность эффективности труда.
 Показатели эффективности труда и методики их расчета.
 Анализ и оценка эффективности трудовой деятельности.
 Производительность труда. Факторы и резервы роста производительности труда
 Современное состояние эффективности труда
 Методы повышения производительности и эффективности труда.
 Основные способы повышения производительности и эффективности труда.
 Выявление направлений повышения эффективности труда.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
При подготовке материала использован один источник, нет авторской позиции, не в полном объеме рассмотрен вопрос	Удовлетворительно
Материал подготовлен не по теме, или не подготовлен	Неудовлетворительно

3) Практические задания

(выполняются в группах или индивидуально)

Тема 2. Регулирование социально-трудовых отношений.

Представить анализ опыта регулирования социально-трудовых отношений в зарубежных странах по следующим параметрам:

- модель регулирования социально-трудовых отношений;
- степень и направления государственного регулирования социально-трудовых отношений;
- способы установления минимального размера оплаты труда;
- применение мер индексации доходов/заработной платы;
- меры социальной защиты наемных работников;
- степень развития системы социального партнёрства.

Описание технологии проведения.

Выполнение практического задания предусматривает:

– формирование обучающимися информационной базы исследования, включающей: данные с официальных сайтов правительств государств, научные публикации, содержащие примеры практик регулирования социально-трудовых отношений в зарубежных странах, отчеты и

данные статистики международных организаций (МОТ, ОЭСР и др.);

- проведение анализа реализуемых моделей регулирования социально-трудовых отношений;
- формулирование выводов и предложений по реализации зарубежного опыта в Российской практике.

Тема 4. Сущность и механизм организации труда

Рассмотреть опыт организации труда в любой организации, проанализировать его, предложить меры по его совершенствованию.

Описание технологии проведения.

Выполнение практического задания предусматривает:

- формирование обучающимся информационной базы исследования, включающей: данные с официальных сайтов организации, научные публикации, содержащие примеры практик организации труда в организациях, публичные отчеты организаций;
- проведение анализа применяемых технологий и способов организации труда;
- формулирование выводов и рекомендаций по совершенствованию элементов организации труда.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Проведен тщательный анализ исследуемой проблемы, представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
Имеются существенные отклонения от заданного, нет авторской позиции. Такую работу можно исправить по желанию обучающегося.	Удовлетворительно
Работа выполнена не верно или не выполнена. Такую работу обязательно требуется исправлять.	Неудовлетворительно

4) Задачи (пример)

Тема 3. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал и качество рабочей силы

Задача.

Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн.чел.;
- численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года 0,2 млн. чел.;
- численность молодежи, достигшей трудоспособного возраста – 2 млн.чел.;
- численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6млн.чел.

Задача.

Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 10 млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%.

Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года - на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году - на 0,02.

Задача.

В начале рассматриваемого периода количество экономически активных в стране составляло 70 млн.чел, а общее количество трудовых ресурсов – 90 млн.чел. Безработными были признаны 6 млн.чел. За рассматриваемый период из состава рабочей силы вышло 2,5% занятых. Из состава экономически неактивных в занятые перешел 1% населения; из экономически неактивных в безработные перешло 2% от экономически неактивных. Доля безработных, вышедших из рабочей силы составила 0,5%. Доля трудоустроившихся безработных составила 65%; доля лиц, ставших безработными составила 2%. Определить уровень безработицы на конец рассматриваемого периода. Определить количество экономически активного населения. Как изменился уровень безработицы?

Тема 4. Сущность и механизм организации труда

Задача.

Бригада составом 7 человек работает 8 ч. рабочую смену. Планируется включить в бригаду одного обслуживающего рабочего, обеспечивающего основных рабочих материалами, заготовками, инструментом. Предположительно проведение указанного мероприятия увеличит оперативное время каждого из 7 рабочих на 1 час. Необходимо определить экономическую целесообразность проектируемого разделения труда в бригаде, если оперативное время каждого рабочего составит 5,5 часа.

Задача.

Численность работников предприятия на начало года составила 1500 чел. В течение года принято 200 чел. Выбыло: на пенсию 12 чел., призвано в армию 8 чел., по сокращению штатов - 120 чел., в связи с окончанием договора – 20 чел., по собственному желанию - 20, за прогул - 5. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменяемости, стабильности и текучести кадров.

Задача.

Среднесписочная численность работников – 2000 чел. За год уволены по собственному желанию 120 чел., за прогул – 8. Рассчитать коэффициент текучести кадров. Какой возможен дополнительный выпуск продукции при снижении текучести на 40%. Потери времени в расчете на 1 увольнение 18 дней, средняя дневная выработка работника – 3500 руб.

Задача. Рассчитать численность рабочих-сдельщиков на одном из участков основного производства, если технологическая трудоёмкость производственной программы составляет 1560 тыс. нормо-часов, плановое выполнение норм 118%, фонд рабочего времени на одного рабочего 1780 часов в год

Тема 6. Формирование и оценка эффективности трудовой деятельности

Задача.

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный валовый внутренний продукт в текущих ценах снизился со 109241,5 до 106967,5 млрд.руб. (индекс цен за год составил 103,38%), а численность занятых в экономике, сократилась с 71933,1 до 70601,4 тыс.чел.

Задача.

Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн.руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн.руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным уменьшились на 3%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.

Задача.

Определить показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производительности труда на мебельной фабрике, если за месяц валовая выручка составляет 250 тыс.дол., среднесписочная численность рабочих 50чел., фонд рабочего времени 225 дней, длительность смены 8ч.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Задача решена верно, самостоятельно, даны все пояснения по ходу решения	Отлично
Задача решена верно, использовались некоторые подсказки по ходу решения, представлены не все пояснения по ходу решения	Хорошо
Задача решена с помощью подсказок, не представлены пояснения по ходу решения	Удовлетворительно
Задача не решена	Неудовлетворительно

4 семестр

Перечень практических заданий и задач:

Задачи:

Задача 1.

Определить техническую норму выработки, если продолжительность смены – 8 ч, время на подготовку и уборку рабочего места – 19 мин, на инструктаж – 5 мин, норма штучного времени – 3,8 ч.

Задача 2.

По данным фотографии рабочего времени затраты времени на заточку режущего инструмента у станочников составили $T_z = 33$ мин в смену на каждого, оперативное время станочника по результатам фотографии рабочего дня $T_{опс} = 379$ мин за смену. В цехе работают $N = 120$ станочников, месячная выработка каждого из них $Выр = 48$ тыс. руб., доля заработной платы $dЗП = 30$ % от стоимости продукции, доля условно-постоянных расходов $dУПР = 32$ % от стоимости продукции.

Рассчитать, сколько необходимо ввести в штат цеха вспомогательных рабочих по заточке инструмента (их оперативное время $T_{опв} = 396$ мин) и какой от этого будет экономический эффект, если среднемесячная заработная плата этих рабочих с учетом всех видов доплат и премий составляет $Zв = 35$ тыс. руб. Месячный фонд рабочего времени $ФРВ = 176$ ч. Отчисления во внебюджетные фонды социальной защиты $Пс = 30$ %.

Задача 3.

Рассчитать коэффициент уровня организации рабочих мест при общем числе рабочих мест на предприятии – 110, числе рабочих мест, имеющих неудовлетворительное состояние (по данным последней аттестации рабочих) – 8.

Задача 4.

Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если план участком выполнен на 112 %, а рабочий фактически изготовил 1 020 шт. изделий. Сдельная расценка на одно изделие 40 руб. Рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 15 % за каждый процент перевыполнения – 1,2 % сдельного заработка.

Задача 5.

Рассчитать рост производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени и текучести кадров. Количество уволившихся работников равно 80 чел. при общем контингенте 750 чел. Простой в работе составляет 4299 чел.-ч., недоработка – 1130 чел.-ч. за год. Годовой фонд рабочего времени – 1971 ч.

Задача 6.

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, цена 1 часа труда – 48 ден. ед. Определите повременную заработную плату и ее изменение, если: цена рабочего часа понизилась до 45 ден. ед. при неизменном рабочем дне; продолжительность рабочего времени увеличится на 1 час при той же цене часа труда. Какова зависимость между повременной заработной платой и ценой труда?

Задача 7.

За восемь лет заработная плата в стране повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы. Что следует понимать под номинальной и реальной заработной платой?

Задача 8.

Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременной – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

Задача 9.

Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду ($TС$ час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

Задача 10.

Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если план участком выполнен на 112 %, а рабочий фактически изготовил 1 020 шт. изделий. Сдельная расценка на одно изделие 40 руб. Рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 15 % за каждый процент перевыполнения – 1,2 % сдельного заработка.

Задача 11.

Работник, которому установлен месячный оклад 19 000 руб., отработал в октябре 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. По результатам работы за месяц работнику, согласно действующему положению о премировании, полагается премия в размере 25 %. Рассчитайте общий месячный заработок работника.

Задача 12.

Рассчитать производительность труда (базовую и плановую), фонд заработной платы, трудоемкость деповского ремонта, рост производительности труда и коэффициент опережения, если известно, что явочная численность работников – 140 чел., коэффициент списочного состава – 1,19; годовая плановая программа ремонта четырехосных полувагонов – 4 130 ед.; крытых четырехосных вагонов – 1 250; платформ с металлическими бортами – 780; переводные коэффициенты – 1,0; 1,3 и 0,9, соответственно. В плановом периоде предусматривается увеличение программы ремонта крытых четырехосных вагонов на 10 % и уменьшение ремонта платформ на 3 %. Средняя месячная заработная плата в базовом периоде 39 600 руб., по плану она возрастет на 6 %.

Описание технологии проведения:

Задания выполняются всеми обучающимися. Все задания (задачи) подлежат дальнейшему разбору и обсуждению на семинарских занятиях. Обучающиеся, правильно ответившие на задание (решившие задачу), отмечаются преподавателем; у каждого обучающегося количество выполненных заданий суммируется к концу семестра.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся способен применять теоретические знания для решения практических задач в области экономики, организации, нормирования и оплаты труда. Задание выполнено (задача решена) правильно.	Зачтено
Обучающийся не способен применять теоретические знания для решения практических задач в области экономики, организации, нормирования и оплаты труда. При ответе на задание (при решении задачи) допущены ошибки.	Не зачтено

Практическое задание

Проведение в организации индивидуальной фотографии рабочего времени работника.

Описание технологии проведения:

Индивидуальное задание включает в себя наблюдение и проведение индивидуальной фотографии рабочего дня работника, обработку и анализ результатов наблюдения, составление фактического и проектируемого (нормативного) баланса рабочего времени. Нужно произвести расчет показателей полезного использования рабочего времени, потерь рабочего времени и показателей роста производительности труда за счет снижения потерь рабочего времени и нерациональных затрат рабочего времени. Необходимо проанализировать полученные данные, сделать аргументированные выводы и разработать рекомендации по снижению нерациональных затрат и потерь рабочего времени. Результаты проведения индивидуальной ФРД представляются для проверки в письменном виде.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полном объеме провел наблюдение, заполнил наблюдательные документы, правильно рассчитал показатели и сделал аргументированные выводы	Зачтено
Обучающийся не провел наблюдение или допустил много ошибок в расчетах, выводы не сделаны	Не зачтено

Темы докладов:

1. Сущность и объекты нормирования труда. Содержание и задачи нормирования труда на предприятии.
2. Воздействие преобразований в российской экономике на теорию и практику организации и нормирования труда.
3. Изучение затрат рабочего времени и содержания труда персонала организации.
4. Классификация методов изучения затрат рабочего времени: по методу наблюдения; по объекту наблюдения и формам организации труда на изучаемых рабочих местах; по способу наблюдения и регистрации его результатов; по способу и формам записи результатов наблюдения.
5. Фотография рабочего времени рабочего, фотография работы и перерывов в работе оборудования, фотография производственного процесса.
6. Индивидуальная ФРД. Цель и задачи наблюдения, выбор объекта исследования.
7. Наблюдение и проведение индивидуальной фотографии рабочего дня рабочего.
8. Обработка и анализ результатов наблюдения. Составление фактического и проектируемого (нормативного) баланса рабочего времени.
9. Расчет показателей полезного использования рабочего времени, потерь рабочего времени и показателей роста производительности труда за счет снижения потерь рабочего времени и нерациональных затрат рабочего времени.
10. Методы моментных наблюдений и непосредственных замеров: сущность, цели и задачи, значение.
11. Виды фотографии рабочего времени: сущность, цели и задачи, значение.
12. Назначение, подготовка и техника проведения хронометражных наблюдений.
13. Способы хронометрирования. Обработка хронометражных наблюдений.
14. Классификация норм труда.
15. Содержание норм труда, расчеты норм трудовых затрат для различных процессов.
16. Методы нормирования труда персонала организации.
17. Процесс организации нормирования труда на предприятии. Роль нормирования труда на предприятии.
18. Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Совершенствование нормирования труда.
19. Установление, замена и пересмотр норм труда.
20. Оценка уровня и напряженности норм труда.
21. Нормирование труда рабочих. Особенности нормирования труда руководителей и специалистов.
22. Сущность и значение микроэлементных нормативов по труду.
23. Характеристика базовой системы микроэлементных нормативов времени.
24. Состав микроэлементов, их классификация и кодирование.
25. Микроэлементный анализ, проектирование и нормирование методов труда с помощью БСМ на предприятии.
26. Оптимизация загрузки персонала.
27. Способы оценки затрат на персонал. Детальное обоснование численности персонала.
28. Сущность оплаты труда.
29. Функции оплаты труда в современных условиях.
30. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
31. Законодательная и нормативная база в сфере регулирования средств на оплату труда.
32. Нормативное обоснование средств на оплату труда.
33. Обоснование минимальной заработной платы в организации.
34. Способы укрупненного обоснования средств на оплату труда. Использование статистических методов при укрупненном обосновании средств на оплату труда.

35. Подходы к обоснованию средств на оплату труда основных и вспомогательных рабочих.
36. Подходы к обоснованию средств на оплату труда руководителей, специалистов и служащих.
37. Укрупненное и детальное обоснование численности персонала.
38. Система трудовых показателей в сфере регулирования средств на оплату труда.
39. Разработка тарифной системы оплаты труда в организации.
40. Элементы тарифной системы оплаты труда.
41. Модели бестарифного регулирования заработной платы.
42. Особенность бестарифного регулирования заработной платы.
43. Сфера применения бестарифного регулирования заработной платы.
44. Преимущества и недостатки применения системы грейдов.
45. Применение метода Хейя при построении системы оплаты труда.
46. Этапы построения системы грейдов.
47. Особенность групповых зарубежных систем оплаты труда.
48. Особенность индивидуальных зарубежных систем оплаты труда.
49. Адаптация зарубежного опыта оплаты труда в российской практике.

Описание технологии проведения:

Заслушивается заранее подготовленный доклад. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Обучающиеся задаются вопросы докладчику по окончании доклада (по его теме), докладчик вправе задавать группе встречные вопросы. Дискуссия приветствуется.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Количество подготовленных докладов суммируется у каждого обучающегося в конце семестра. Более 4 качественно подготовленных докладов дают преимущество обучающемуся на промежуточной аттестации.

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся принимал активное участие в семинарах и практических занятиях, владеет теоретическим материалом по вопросам курса	Зачтено
Обучающийся не отвечает на поставленные теоретические вопросы, слабое участие в практических и семинарских занятиях	Не зачтено

20.2. Промежуточная аттестация

3 семестр

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

итоговый результат освоения материала за 3 семестр (зачет/незачет) определяется суммарно за выполнение трех элементов аттестации:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра - необходимо получить не менее 9 удовлетворительных оценок за работу на практических занятиях (устный опрос, подготовка докладов/сообщений, решение практических задач) (1/3 итоговой оценки);
- оценка за выполнение 2 практических заданий (индивидуально или в группе) (1/3 итоговой оценки);
- ответ на 2 вопроса из перечня вопросов к зачету (1/3 итоговой оценки).

Перечень вопросов к зачету.

1. Сущность и особенности труда в современных условиях.

2. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения.
3. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.
4. Общественная организация труда.
5. Концепция достойного труда.
6. Государственные гарантии в сфере труда и занятости.
7. Сущность и направления социальной защиты работников и населения в современных условиях.
8. Инструменты и методы регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях.
9. Сущность системы социального партнерства.
10. Объединения работников и работодателей, их участие в развитии социально-трудовых отношений.
11. Сущность международного регулирования социально-трудовых отношений.
12. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
13. Структура и деятельность Международной организации труда.
14. Сущность категорий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
15. Структура трудовых ресурсов.
16. Понятие и сущность качества рабочей силы. Оценка качества рабочей силы.
17. Факторы, влияющие на качество рабочей силы. Способы повышения качества рабочей силы.
18. Трудовой потенциал личности, организации, общества.
19. Структура трудового потенциала, его качественные и количественные характеристики, способы его определения.
20. Оценка трудового потенциала организации и повышение эффективности его использования.
21. Качество рабочей силы в современных условиях.
22. Понятие и сущность человеческого капитала.
23. Элементы человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Направления инвестиций в человеческий капитал.
24. Инвестиции фирмы в человеческий капитал.
25. Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал.
26. Воспроизводство профессиональных компетенций работников.
27. Понятие качества и уровня жизни населения.
28. Система показателей уровня жизни населения.
29. Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения.
30. Понятие организации трудовой деятельности.
31. Научная организация труда.
32. Современные методы, способы и формы организации трудовой деятельности.
33. Производственный и трудовой процесс: понятие, характеристика и структура.
34. Рационализация трудовых процессов. Методы и приемы выполнения работ.
35. Формы организации труда.
36. Концепция проектирования работы. Анализ работы. Восприятие содержания работы.
37. Модели проектирования работы.
38. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
39. Разделение и кооперация труда.
40. Организация и обслуживание рабочих мест.
41. Планировка рабочих мест.
42. Управление организацией труда.
43. Анализ и оценка уровня организации труда на предприятии.
44. Основы охраны и безопасности труда.
45. Условия труда и факторы их формирования.
46. Критерии и методы оценки условий труда и профессиональных рисков.
47. Специальная оценка условий труда.
48. Совершенствование условий труда.
49. Организация эффективных условий труда.

50. Структура и состав работников предприятия.
51. Анализ и планирование численности работников.
52. Движение кадров на предприятии.
53. Определение численности работников на предприятии.
54. Оптимизация численности персонала.
55. Сущность и структура трудового поведения.
56. Факторы, влияющие на трудовое поведение.
57. Виды трудового поведения и его регулирование.
58. Структура мотивов трудового поведения.
59. Понятие и виды социального контроля трудового поведения.
60. Виды социальных норм в сфере труда.
61. Дисциплина труда.
62. Дисциплинарная политика: ее элементы, способы разработки, анализ эффективности.
63. Понятие эффективности труда.
64. Показатели эффективности труда, способы ее определения.
65. Оценка эффективности труда.
66. Производительность труда. Виды производительности труда.
67. Методы оценки производительности труда.
68. Управление производительностью труда.
69. Факторы и резервы роста производительности труда.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Критерии оценивания	Шкала оценок
Оценку «зачтено» заслуживает обучающийся, который демонстрирует владение понятийным аппаратом, отвечает правильно на теоретические вопросы, составляющие основу сдаваемого курса, может привести примеры применения теоретических знаний для решения практических задач. Ответ должен быть содержательным, раскрывать суть вопроса. Обучающийся должен продемонстрировать понимание излагаемых им ответов, уметь отвечать на заданные дополнительные вопросы.	зачтено
Оценку «незачтено» заслуживает обучающийся, который при ответе обнаруживает существенные пробелы в знании основного учебно-программного материала, не отвечает на теоретические вопросы, составляющие основу сдаваемого курса, если в ходе ответа демонстрирует грубые ошибки, противоречащие азам изучаемого курса, и нет ответов на дополнительные уточняющие вопросы.	незачтено

Зачет получает обучающийся, выполнивший не менее 2-х элементов аттестации (2/3 итоговой оценки).

4 семестр

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1. Перечня вопросов к экзамену.
2. Решения практической задачи.

1. Перечень вопросов к экзамену (4 семестр):

1. Сущность и особенности труда в современных условиях.
2. Понятие категорий труд, трудовая деятельность, трудовые отношения, социально-трудовые отношения.
3. Сущность и особенности социально-трудовых отношений.
4. Общественная организация труда.

5. Концепция достойного труда.
6. Государственные гарантии в сфере труда и занятости.
7. Сущность и направления социальной защиты работников и населения в современных условиях.
8. Инструменты и методы регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях.
9. Сущность системы социального партнерства.
10. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
11. Структура и деятельность Международной организации труда.
12. Сущность категорий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал».
13. Структура трудовых ресурсов.
14. Понятие и сущность качества рабочей силы. Оценка качества рабочей силы.
15. Факторы, влияющие на качество рабочей силы. Способы повышения качества рабочей силы.
16. Трудовой потенциал личности, организации, общества.
17. Структура трудового потенциала, его качественные и количественные характеристики, способы его определения.
18. Оценка трудового потенциала организации и повышение эффективности его использования.
19. Качество рабочей силы в современных условиях.
20. Понятие и сущность человеческого капитала. Элементы человеческого капитала. Классификация видов человеческого капитала. Направления инвестиций в человеческий капитал.
21. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Государственные программы по инвестированию в человеческий капитал.
22. Понятие качества и уровня жизни населения. Система показателей уровня жизни населения.
23. Качество трудовой жизни, его показатели и направления повышения.
24. Понятие организации трудовой деятельности. Научная организация труда.
25. Современные методы, способы и формы организации трудовой деятельности.
26. Производственный и трудовой процесс: понятие, характеристика и структура.
27. Рационализация трудовых процессов. Методы и приемы выполнения работ.
28. Модели проектирования работы.
29. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
30. Управление организацией труда. Анализ и оценка уровня организации труда на предприятии.
31. Основы охраны и безопасности труда.
32. Условия труда и факторы их формирования. Совершенствование условий труда.
33. Критерии и методы оценки условий труда и профессиональных рисков.
34. Специальная оценка условий труда.
35. Структура и состав работников предприятия.
36. Анализ и планирование численности работников.
37. Движение кадров на предприятии.
38. Определение численности работников на предприятии. Оптимизация численности персонала.
39. Сущность и структура трудового поведения. Факторы, влияющие на трудовое поведение.
40. Виды трудового поведения и его регулирование. Структура мотивов трудового поведения.
41. Понятие и виды социального контроля трудового поведения.
42. Виды социальных норм в сфере труда.
43. Дисциплина труда. Дисциплинарная политика: ее элементы, способы разработки, анализ эффективности.
44. Понятие эффективности труда.
45. Показатели эффективности труда, способы ее определения.
46. Производительность труда. Виды производительности труда.
47. Методы оценки производительности труда.
48. Управление производительностью труда.
49. Факторы и резервы роста производительности труда.
50. Изучение затрат рабочего времени и содержания труда персонала организации.
51. Классификация методов изучения затрат рабочего времени: по методу наблюдения; по объекту наблюдения и формам организации труда на изучаемых рабочих местах; по способу наблюдения и регистрации его результатов; по способу и формам записи результатов наблюдения.

52. Фотография рабочего времени рабочего, фотография работы и перерывов в работе оборудования, фотография производственного процесса.
53. Индивидуальная ФРД: цель, задачи наблюдения, выбор объекта исследования.
54. Обработка и анализ результатов наблюдения. Составление фактического и проектируемого (нормативного) баланса рабочего времени. Расчет показателей полезного использования рабочего времени, потерь рабочего времени и показателей роста производительности труда за счет снижения потерь рабочего времени и нерациональных затрат рабочего времени.
55. Метод моментных наблюдений: сущность, цели и задачи, значение.
56. Метод непосредственных замеров: сущность, цели и задачи, значение.
57. Виды фотографии рабочего времени: сущность, цели и задачи, значение.
58. Назначение, подготовка и техника проведения хронометражных наблюдений.
59. Способы хронометрирования. Обработка хронометражных наблюдений.
60. Классификация норм труда.
61. Содержание норм труда, расчеты норм трудовых затрат для различных процессов.
62. Сущность и объекты нормирования труда. Содержание и задачи нормирования труда на предприятии.
63. Процесс организации нормирования труда на предприятии. Роль нормирования труда на предприятии.
64. Методы нормирования труда персонала организации.
65. Сущность и значение микроэлементных нормативов по труду.
66. Характеристика базовой системы микроэлементных нормативов времени.
67. Способы оценки затрат на персонал. Детальное обоснование численности персонала.
68. Сущность оплаты труда.
69. Функции оплаты труда в современных условиях.
70. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
71. Законодательная и нормативная база в сфере регулирования средств на оплату труда.
72. Нормативное обоснование средств на оплату труда. Обоснование минимальной заработной платы в организации.
73. Способы укрупненного обоснования средств на оплату труда. Использование статистических методов при укрупненном обосновании средств на оплату труда.
74. Подходы к обоснованию средств на оплату труда основных и вспомогательных рабочих.
75. Подходы к обоснованию средств на оплату труда руководителей, специалистов и служащих.
76. Система трудовых показателей в сфере регулирования средств на оплату труда.
77. Элементы тарифной системы оплаты труда. Разработка тарифной системы оплаты труда в организации.
78. Модели бестарифного регулирования заработной платы. Особенности бестарифного регулирования заработной платы.
79. Применение метода Хейя при построении системы оплаты труда.
80. Преимущества и недостатки применения системы грейдов.
81. Этапы построения системы грейдов.
82. Особенности групповых зарубежных систем оплаты труда.
83. Особенности индивидуальных зарубежных систем оплаты труда.

Описание технологии проведения:

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины),
- 2) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
---------------------	--------------

Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области экономики, организации, нормирования и оплаты труда. Обучающийся должен показать глубокое освещение вопросов, умение использовать отечественные и зарубежные источники; ответить достаточно подробно на дополнительные вопросы по курсу. Задание выполнено (задача решена) правильно.	Отлично
Обучающийся владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен собрать необходимый материал по проблеме исследования, допускает ошибки при решении задач и практических заданий. Достаточно полное и логическое изложение материала на поставленные в КИМе вопросы, но ответы на дополнительные вопросы – неполные и поверхностные. Задание выполнено (задача решена) правильно или с незначительными погрешностями.	Хорошо
Обучающийся частично владеет теоретическими основами дисциплины, выполнены не все практические задания. Поверхностное изложение материала на поставленные вопросы в КИМе, нет ответа на дополнительные вопросы. Задание выполнено (задача решена) частично или с ошибками.	Удовлетворительно
Результат работы обучающегося не соответствует любым трем из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки; не выполнены практические задания. Не владеет материалом по вопросам, поставленным в КИМе, не отвечает на дополнительные вопросы по курсу. Задание не выполнено (задача не решена).	Неудовлетворительно

3. Практические задачи.

Задача 1

Рабочий предприятия подал заявление с просьбой заменить опытно-статистическую норму на научно-обоснованную. На предприятии разработано положение «О материальном стимулировании пересмотра норм по инициативе рабочих», согласно которому при замене опытно-статистических норм обоснованными, рабочему – инициатору пересмотра норм – выплачивается единовременное вознаграждение в размере 50 % расчетной экономии фонда заработной платы за 6 мес. Плановый выпуск изделий за 6 мес. составляет 500 шт., снижение сдельной расценки на одну деталь – 40 руб.

Определить размер вознаграждения рабочему – инициатору пересмотра норм.

Задача 2.

Работник, которому установлен месячный оклад 19 000 руб., отработал в октябре 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. По результатам работы за месяц работнику, согласно действующему положению о премировании, полагается премия в размере 25 %. Рассчитайте общий месячный заработок работника.

Задача 3.

Рассчитать производительность труда (базовую и плановую), фонд заработной платы, трудоемкость деповского ремонта, рост производительности труда и коэффициент опережения, если известно, что явочная численность работников – 140 чел., коэффициент списочного состава – 1,19; годовая плановая программа ремонта четырехосных полувагонов – 4 130 ед.; крытых четырехосных вагонов – 1 250; платформ с металлическими бортами – 780; переводные коэффициенты – 1,0; 1,3 и 0,9, соответственно. В плановом периоде предусматривается увеличение программы ремонта крытых четырехосных вагонов на 10 % и уменьшение ремонта платформ на 3 %. Средняя месячная заработная плата в базовом периоде 39 600 руб., по плану она возрастет на 6 %.

Задача 4.

Определить сокращение затрат за счет проведенных мероприятий в депо, годовой ремонт буксовых узлов – 420 ед. Расценка на ремонт узла – 49 руб. Трудоемкость составляла 90 чел-ч, после внедрения проекта – 60 чел.-ч.

Задача 5.

Определите действующую и планируемую сдельные расценки при следующих исходных данных. Норма времени на изготовление 1 ед. продукции – 0,35 нормо-ч. Тарифная ставка соответствующего разряда 120 руб., в плане предусматривается повысить норму времени на 10 %, а тарифную ставку на 3 %.

Задача 6.

По участку трудоемкость работ снижения в апреле с 8,33 чел. до 6,39 чел. на каждую ремонтную единицу. С момента введения новых норм до конца года будет отремонтировано 968 ед. Годовой фонд рабочего времени одного работника – 1 971 ч. Выходные нормы работника за месяцы, предшествующие пересмотру, составили 122 %. Определите условно высвободившуюся численность и фонд оплаты труда, если среднемесячная заработная плата составляет 36 тыс. руб.

Задача 7.

Продолжительность рабочего дня – 8 часов, цена 1 часа труда – 48 ден. ед. Определите повременную заработную плату и ее изменение, если: цена рабочего часа понизилась до 45 ден. ед. при неизменном рабочем дне; продолжительность рабочего времени увеличится на 1 час при той же цене часа труда. Какова зависимость между повременной заработной платой и ценой труда?

Задача 8.

Определите действующую и планируемую сдельные расценки при следующих исходных данных. Норма времени на изготовление 1 ед. продукции – 0,35 нормо-ч. Тарифная ставка соответствующего разряда 120 руб., в плане предусматривается повысить норму времени на 10 %, а тарифную ставку на 3 %.

Описание технологии проведения:

Полученный в результате расчетов развернутый ответ на задание (задачу) необходимо представить в письменном виде.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Критерии оценивания	Шкала оценок
Задание выполнено (задача решена) правильно.	Отлично
Задание выполнено (задача решена) правильно или с незначительными погрешностями.	Хорошо
Задание выполнено (задача решена) частично или с ошибками.	Удовлетворительно
Задание не выполнено (задача не решена).	Неудовлетворительно

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- 2) степень активности на занятиях;
- 3) качество и правильность выполнения практического задания (решения задачи).

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется итоговая шкала оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Итоговый результат освоения дисциплины (оценка) определяется как среднее арифметическое за выполнение двух элементов аттестации (теоретические вопросы, практическое задание).

20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала

ПК-4.1 Осуществляет нормирование труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

ПК-4.2 Разрабатывает и внедряет системы мотивации и оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию

Перечень заданий для оценки сформированности компетенции:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

Эффективность труда – это:

- A) это соотношение полезного результата и затрат факторов производственного процесса;
- B) отношение стоимости рабочей силы к стоимости товаров;
- C) степень результативности труда
- D) рентабельность труда

Прирост производительности труда в процентах можно определить по показателям:

- A) выработки продукции на одного работающего;
- B) увеличения численности персонала;
- C) снижения трудоемкости продукции (работ);
- D) роста заработной платы.

Показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:

- A) рост производительности труда;
- B) снижение текучести кадров;
- C) увеличение чистой прибыли
- D) улучшение условий труда

Какие Вы знаете методы распределения бригадного заработка между членами бригады? (отметьте несколько правильных ответов)

1. Распределение поровну
2. Распределение в соответствии с отработанным временем и присвоенным разрядом
3. Распределение бригадного заработка с помощью КТУ
4. Распределение бригадиром по своему усмотрению

Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это...

1. Тарифная ставка
2. Должностной оклад
3. Базовый оклад
4. минимальный размер оплаты труда

Какие затраты рабочего времени не включаются в норму труда?

1. Время оперативной работы
2. Время обслуживания рабочего места
3. Подготовительно-заключительное время
4. Перерывы на отдых и личные надобности

5. Перерывы, обусловленные техпроцессом

6. Перерывы, вызванные нарушением техпроцесса

Укажите, какая формула для расчета норм труда приведена ниже:

$$T_{шт} = T_o + T_v + T_{об} + T_{отл}$$

1. норма штучного времени: в условиях единичного производства

2. норма штучного времени: в условиях серийного производства

3. норма штучного времени: в условиях массового производства

4. норма штучного времени: в условиях мелкосерийного производства

Обобщающий показатель эффективности (результативности) труда, характеризующий объемы произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг, приходящиеся на единицу затрат труда:

1. Производительность труда

2. Интенсивность труда

3. Экстенсивность труда

4. Трудоемкость

С помощью КТУ (коэффициента трудового участия) может распределяться? (отметьте несколько правильных ответов)

1. Весь фактический заработок бригады

2. Его надтарифная часть

3. Премии

4. Приработок

Повышение внутрисменных потерь рабочего времени характеризуется неравенством (где I_p – индекс производительности труда):

1) I_p рабочего $>$ I_p работника

2) I выработки на 1 чел.-день $>$ I выработки на 1 работника

3) I выработки на 1 чел.-час $>$ I выработки на 1 чел.-день

4) I выработки на 1 чел.-час $<$ I выработки на 1 чел.-день

Какой блок не включается в бюджет затрат на использование персонала?

1) Затраты на адаптацию персонала;

2) Затраты на вознаграждение и премирование;

3) Затраты на социальные выплаты персоналу и по социальной программе;

4) Затраты на наем персонала.

повышенный уровень сложности

Задание 1.

Система оплаты труда, в которой определенная часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия называется ... (какой?) системой оплаты труда.

Задание 2.

_____ – процесс согласованного планирования работы и управления деятельностью подразделений с помощью смет и экономических показателей. Это метод распределения ресурсов на основе систематической обработки данных, выраженных в количественной форме, для достижения поставленных целей. Позволяет сначала спланировать, а потом оценить вклад каждого из подразделений в общие достижения и прибыль всего предприятия. (ответ писать маленькими буквами)

Задание 3.

На какое максимальное количество часов в течение двух дней подряд можно привлечь работника к сверхурочной работе?

Задание 4.

Какой коэффициент характеризует долю рабочих сдельщиков и повременщиков, труд которых нормируется с учетом коэффициента напряженности норм труда и

обслуживания? (коэффициент ____ труда)

Задание 5.

Затраты на оплату рабочей силы представляют собой издержки на рабочую силу, входящие в ... продукции (Вставьте подходящий термин)

... роста производительности труда - это неиспользованные возможности повышения производительности труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Задание 6.

Гуманизация труда, т.е. совершенствование его условий и содержательности, повышение качества трудовой жизни, развитие и реализация трудового потенциала работника, оптимизация личностных взаимоотношений в процессе трудовой деятельности и формирование удовлетворенности трудом - это ... (какая?) цель организации труда.

Задание 7.

Расходы организации на обязательные отчисления в фонды социального страхования, социальные выплаты и пособия от предприятия (негосударственные, добровольные) входят в состав ... (каких?) издержек производства.

Задание 8.

Основным инструментом государственного регулирования заработной платы наемных работников является установление ... (Указать официально принятый термин, полностью маленьким буквами)

Задание 9.

Какой коэффициент определяется по данным замеров как среднегеометрическая величина, характеризующая соответствие фактических условий труда нормативным – по отдельным факторам? (коэффициент ____ труда)

2) расчетные задачи:

средний уровень сложности

Задание 1.

Определить показатели среднедневной и среднечасовой производительности труда на мебельной фабрике, если за месяц валовая выручка составляет 250 тыс.у.ед., среднесписочная численность рабочих 50чел., фонд рабочего времени 225 дней, длительность смены 8ч.

Задание 2.

Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 120 руб.) отработал за январь 178 часов, в том числе сверхурочно: 3 января – 4 часа, 9 января – 4 часа, 20 января – 2 часа. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.

Задание 3.

Определить техническую норму выработки, если продолжительность смены – 8 ч, время на подготовку и уборку рабочего места – 19 мин, на инструктаж – 5 мин, норма штучного времени – 3,8 ч. (ответ – целое число)

Задание 4.

Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,75 нормо-ч. (ответ округлять до целого числа)

Задание 5.

Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 ч, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

Повышенный уровень сложности

Задание 1.

Работники предприятия в количестве 500 человек трудятся 6 дней в неделю. Выпуск изделий за неделю составляет 175000 штук. Определить норму выработки выпускаемых изделий на одного работника, норму выработки за день, норму выработки за день на одного работника. (ответы записывать в строгой последовательности в соответствии с вопросом, без указания единиц измерения; первое число время округлять до целого числа, другие – до десятых; ответы указывать через точку с запятой)

Задание 2.

Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если план участком выполнен на 112%, а рабочий фактически изготовил 1020 шт. изделий. Сдельная расценка на одно изделие 40 руб. Рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 15% и за каждый процент перевыполнения – 1,2% от общего сдельного заработка. (ответ не округлять)

Задание 3.

Рассчитать заработную плату работника 15 разряда (тарифный коэффициент 4,36), если ставка первого разряда 13900 рублей, отработано полное количество дней по графику, премия 40% оклада, организация расположена в области, где действует районный коэффициент 1,4. (ответ не округлять)

Задание 4.

Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 20 рублей. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания (от суммарного сдельного заработка). Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.

Задание 5.

Плановый объем продукции 270 000 штук изделия, плановый фонд рабочего времени - 100 ч, коэффициент выполнения норм выработки - 1,3, норма выработки — 100 штук. Определить численность работников для выполнения планового объема работ

Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).