

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Экономики труда и основ управления



Е.С. Дашкова
24.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.05.01 Управление качеством трудовой жизни

1. Код и наименование направления подготовки/специальности:

38.04.01 Экономика

2. Профиль подготовки/специализация: Экономика и управление человеческим капиталом

3. Квалификация выпускника: магистр

4. Форма обучения: очная

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

6. Составители программы: Ярышина Валерия Николаевна, к.э.н.

7. Рекомендована: Научно-методическим советом экономического факультета, протокол № 4 от 18.04.2024 г.

8. Учебный год: 2025/26

Семестр(ы): 4

9. Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области создания условий для реализации Концепции качества трудовой жизни на основе понимания движущих сил и закономерностей исторического процесса, места и роли страны в современном мире и использования типовых методик и действующей нормативно-правовой базы для расчета социально-экономических показателей, характеризующих качество трудовой жизни.

Задачи учебной дисциплины:

- знать сущностные характеристики качества трудовой жизни;
- знать требования к формированию достойных условий трудовой деятельности;
- знать Концепцию качества трудовой жизни, ее взаимосвязь с конвенциями и рекомендациями МОТ;
- знать методы исследования социально-трудовых процессов;
- знать способы управления социально-трудовыми процессами;
- уметь выявлять совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни;
- уметь проводить исследования социально-трудовых процессов с целью определения направлений совершенствования социально-трудовой сферы;
- уметь обосновать условия для достойной и справедливой оплаты труда;
- уметь рассчитывать показатели, характеризующие качество трудовой жизни;
- уметь обосновать направления развития социально-трудовой сферы;
- владеть способами оценки уровня и качества трудовой жизни;
- владеть навыками обоснования направлений развития социально-трудовой сферы и совершенствования социально-трудовых процессов.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Управление качеством трудовой жизни» относится к Блоку 1, часть, формируемая участниками образовательных отношений, является дисциплиной по выбору.

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-1	Способен проводить исследование социально-трудовой сферы и интерпретировать его результаты с целью принятия управленческих решений	ПК-1.2	Проводит исследования социально-трудовых процессов на макро- и микроуровнях и определяет направления совершенствования социально-трудовой сферы	Знать: – методы исследования социально-трудовых процессов; Уметь: – проводить исследования социально-трудовых процессов с целью определения направлений совершенствования социально-трудовой сферы; – рассчитывать показатели, характеризующие качество трудовой жизни; Владеть: – навыками анализа показателей качества трудовой жизни и разработки рекомендаций по их совершенствованию.
ПК-3	Способен определить и реализовать социально-трудовую политику и управлять социально-трудовыми	ПК-3.1	Разрабатывает стратегии и направления развития социально-трудовой сферы	Знать: – методы управления социально-трудовыми процессами на различных уровнях; Уметь: – выявлять совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни; Владеть: – способами оценки уровня и качества трудовой жизни.

процессами на макро- и микроуровнях	ПК-3.2	Реализует социально-трудовую политику и управляет социально-трудовыми процессами	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сущностные характеристики качества трудовой жизни; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и принимать управленческие решения; – обосновать условия для достойной и справедливой оплаты труда; – обосновать направления развития социально-трудовой сферы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками обоснования направлений развития социально-трудовой сферы и совершенствования социально-трудовых процессов.
-------------------------------------	--------	--	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4/144.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		4 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия	40	40		
в том числе:	лекции	20	20	
	практические	20	20	
	лабораторные	–	–	
Самостоятельная работа	104	104		
в том числе: курсовая работа (проект)	–	–		
Форма промежуточной аттестации (экзамен – ___ час.)	–	–		
Итого:	144	144		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
1. Лекции			
1.1	Концептуальные основы качества трудовой жизни	Понятие качества трудовой жизни. Основные элементы концепции качества трудовой жизни.	–
1.2	Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни	Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни. Комплексная оценка качества трудовой жизни для формирования представления об инновационной активности на макро- и микро- уровнях.	–
1.3	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни. Взаимосвязь факторов, влияющих на качество трудовой жизни.	–
1.4	Критерии и показатели оценки качества трудовой жизни	Критерии оценки качества трудовой жизни. Совокупность показателей, отражающих критерии оценки качества трудовой жизни.	–
1.5	Методы оценки качества трудовой жизни	Статистические методы оценки качества трудовой жизни. Социологические оценки качества трудовой жизни.	–
1.6	Гуманизация и безопасность деятельности как	Организационные основы гуманизации труда. Обеспечение безопасности трудовой деятельности.	–

	необходимые условия трудовой жизни		
1.7	Регламентация трудового процесса – основа его совершенствования	Сущностные характеристики регламентации трудовой деятельности. Виды регламентов. Законодательное регулирование условий трудовой деятельности.	–
1.8	Оптимизация использования рабочего времени, режимы труда и отдыха	Оптимизация использования рабочего времени путем изучения его затрат. Рационализация режимов труда и отдыха.	–
1.9	Достойное вознаграждение работников и мотивация трудовой деятельности	Вознаграждение персонала в рамках компенсационного пакета организации. Стимулирование как инструмент воздействия на качество трудовой жизни.	–
1.10	Совершенствование системы адаптации работников как фактор повышения качества их трудовой жизни	Сущность, виды, функции, цели системы адаптации работников и ее роль в повышении качества их трудовой жизни. Система адаптации работников как фактор влияния на качество их трудовой жизни.	–
1.11	Развитие персонала в организации. Карьерный рост, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников	Сущность, цели и система развития персонала в организации. Методы развития персонала в организации. Обучение как важнейшая составляющая процесса развития персонала в организации. Понятие и виды подготовки специалистов. Переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров.	–
1.12	Управление процессом трудовой мобильности	Понятие, формы, виды и функции трудовой мобильности. Факторы и показатели, характеризующие трудовую мобильность. Социальная мобильность. Внутриорганизационная мобильность. Внешняя трудовая мобильность. Способы управления трудовой мобильностью.	–
1.13	Организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе	Организационная культура, ее основные характеристики. Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе и его влияние на качество трудовой жизни.	–
1.14	Качество трудовой жизни и развитие общества	Регулирование качества трудовой жизни в системе социального партнерства. Взаимосвязь качества трудовой жизни и уровня жизни населения.	
2. Практические занятия			
2.1	Концептуальные основы качества трудовой жизни	Понятие качества трудовой жизни. Основные элементы концепции качества трудовой жизни.	–
2.2	Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни	Хронологическая связь подходов к исследованию качества трудовой жизни. Преимственность подходов к пониманию качества трудовой жизни. Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни. Комплексная оценка качества трудовой жизни для формирования представления об инновационной активности на макро- и микро- уровнях.	–
2.3	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни. Факторы внутренней среды организации, влияющие на качество трудовой жизни. Роль влияния факторов внешней среды	–

		организации на качество трудовой жизни Взаимосвязь факторов, влияющих на качество трудовой жизни.	
2.4	Критерии и показатели оценки качества трудовой жизни	Критерии оценки качества трудовой жизни. Совокупность показателей, отражающих критерии оценки качества трудовой жизни. Оценка эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни.	–
2.5	Методы оценки качества трудовой жизни	Статистические методы оценки качества трудовой жизни. Социологические оценки качества трудовой жизни. Сравнение точек зрения различных ученых на применение различных методов оценки качества трудовой жизни.	–
2.6	Гуманизация и безопасность деятельности как необходимые условия трудовой жизни	Организационные основы гуманизации труда. Обеспечение безопасности трудовой деятельности. Влияние обеспечения безопасных условий работы на качество трудовой жизни.	–
2.7	Регламентация трудового процесса – основа его совершенствования	Сущностные характеристики регламентации трудовой деятельности. Виды регламентов. Законодательное регулирование условий трудовой деятельности. Основные регламенты в трудовой сфере (на международном, федеральном, региональном, локальном уровнях).	–
2.8	Оптимизация использования рабочего времени, режимы труда и отдыха	Оптимизация использования рабочего времени путем изучения его затрат. Рационализация режимов труда и отдыха. Тайм-менеджмент.	–
2.9	Достойное вознаграждение работников и мотивация трудовой деятельности	Вознаграждение персонала в рамках компенсационного пакета организации. Стимулирование как инструмент воздействия на качество трудовой жизни. Сущность и современные виды мотивации трудовой деятельности.	–
2.10	Совершенствование системы адаптации работников как фактор повышения качества их трудовой жизни	Сущность, виды, функции, цели системы адаптации работников и ее роль в повышении качества их трудовой жизни. Система адаптации работников как фактор влияния на качество их трудовой жизни. Оценка эффективности системы адаптации работников как фактора повышения качества их трудовой жизни: отечественный и зарубежный опыт.	–
2.11	Развитие персонала в организации. Карьерный рост, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников	Сущность, цели и система развития персонала в организации. Методы развития персонала в организации. Обучение как важнейшая составляющая процесса развития персонала в организации. Отечественный и зарубежный опыт развития персонала в организации. Понятие и виды подготовки специалистов. Переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров. Концепция Life Long Learning. Изучение особенностей подготовки и переподготовки кадров в России и за рубежом.	–
2.12	Управление процессом трудовой мобильности	Понятие, формы, виды и функции трудовой мобильности. Факторы и показатели, характеризующие трудовую мобильность. Социальная мобильность.	–

		Трудовая мобильность как элемент социальной мобильности. Внутриорганизационная мобильность. Внешняя трудовая мобильность. Способы управления трудовой мобильностью. Механизм управления трудовой мобильностью. Особенности трудовой мобильности в России. Зарубежный опыт управления трудовой мобильностью.	
2.13	Организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе	Организационная культура, ее основные характеристики. Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе и его влияние на качество трудовой жизни.	–
2.14	Качество трудовой жизни и развитие общества	Регулирование качества трудовой жизни в системе социального партнерства. Взаимосвязь качества трудовой жизни и уровня жизни населения.	–
3. Лабораторные занятия			
–			

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Концептуальные основы качества трудовой жизни	1	1	–	7	9
2	Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни	1	1	–	7	9
3	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни	1	1	–	7	9
4	Критерии и показатели оценки качества трудовой жизни	1	1	–	8	10
5	Методы оценки качества трудовой жизни	1	1	–	8	10
6	Гуманизация и безопасность деятельности как необходимые условия трудовой жизни	1	1	–	7	9
7	Регламентация трудового процесса – основа его совершенствования	2	2	–	7	11
8	Оптимизация использования рабочего времени, режимы труда и отдыха	2	2	–	8	12
9	Достойное вознаграждение работников и мотивация трудовой деятельности	2	2	–	8	12
10	Совершенствование системы адаптации работников как фактор повышения качества их трудовой жизни	2	2	–	8	12

11	Развитие персонала в организации. Карьерный рост, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников	2	2	–	8	12
12	Управление процессом трудовой мобильности	2	2	–	7	11
13	Организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе	1	1	–	7	9
14	Качество трудовой жизни и развитие общества	1	1	–	7	9
	Итого:	20	20	–	104	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, 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 промежуточной 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 выступить 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 задач

В период освоения дисциплины обучающийся выполняет различные практические задания и задачи, позволяющие оценить степень проработанности изученного материала и умение найти ответы на поставленные вопросы.

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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Бельчик, Т. А. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т. А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8353-2364-7. – Текст : электронный.
2	Кипервар, Е. А. Экономика и организация труда на предприятии : учебное пособие : [16+] / Е. А. Кипервар, А. Е. Мрачковский, А. И. Чумаков ; Омский государственный технический университет. – Омск : Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2020. – 199 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683224 (дата обращения: 26.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8149-3116-0. – Текст : электронный.
3	Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 260-261. – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4	Епишкин, И. А. Современные проблемы экономики труда и пути их решения: коллективная монография / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; под науч. ред. И. А. Епишкина, В. Н. Никитина, С. А. Шапиро ; Министерство транспорта Российской Федерации и др. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 491 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498848 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9842-6. – DOI 10.23681/498848. – Текст : электронный.
5	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 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст : электронный.
6	Колесникова, О. А. Экономика и социология труда : учебное пособие / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий. — Воронеж : ВИБТ, 2018. — 176 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/157479 (дата обращения: 08.06.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7	Количественные методы в экономических исследованиях : учебник / Ю. Н. Черемных, А. А. Любкин, Я. А. Рощина и др. ; ред. Л. В. Туманова, М. В. Грачева, Ю. Н. Черемных. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 687 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119441 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02331-1. – Текст : электронный.
8	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 (дата обращения: 08.06.2021). – Текст : электронный.
9	Федченко А.А. Качество трудовой жизни: учебное пособие. Рекомендовано УМО вузов России по образованию в области экономики и экономической теории, национальной экономики и экономики труда. / А.А. Федченко. – Воронеж, Изд-во Воронежского госуниверситета, 2013. – 262 с.
10	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 >
11	Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827 (дата обращения: 08.06.2021). – Библиогр.: с. 205-207. – ISBN 978-5-4475-9910-2. – DOI 10.23681/495827. – Текст : электронный.
12	Яковенко, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва : Юнити, 2012. – 320 с. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366 (дата обращения: 08.06.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.
13	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. – https://base.garant.ru/12125268/
14	Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями) – https://base.garant.ru/10164333/

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

№ п/п	Ресурс
15	https://edu.vsu.ru – Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMS Moodle
16	http://www.lib.vsu.ru – Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета
17	https://biblioclub.ru/ – Университетская библиотека Онлайн
18	https://e.lanbook.com/ – Электронно-библиотечная система Лань
19	http://www.gks.ru – Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
20	http://voronezhstat.gks.ru – Официальный сайт Воронежоблстата

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы, онлайн-курсы, ЭУМК

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	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 задания и задачи. Проверка выполнения заданий и задач может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

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. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Internet, необходимой для освоения дисциплины:

- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики – <http://www.gks.ru>

- официальный сайт Воронежоблстата – <http://voronezhstat.gks.ru>

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Концептуальные основы качества трудовой жизни	ПК-1	ПК-1.2	Доклады
2.	Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни	ПК-1	ПК-1.2	Доклады
3.	Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
4.	Критерии и показатели оценки качества трудовой жизни	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
5.	Методы оценки качества трудовой жизни	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады
6.	Гуманизация и безопасность деятельности как необходимые условия трудовой жизни	ПК-1	ПК-1.2	Доклады
7.	Регламентация трудового процесса – основа его совершенствования	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
8.	Оптимизация использования рабочего времени, режимы труда и отдыха	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
9.	Достойное вознаграждение работников и мотивация трудовой деятельности	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
10.	Совершенствование системы адаптации	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1	Доклады Задачи и задания

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
	работников как фактор повышения качества их трудовой жизни		ПК-3.2	
11.	Развитие персонала в организации. Карьерный рост, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады Задачи и задания
12.	Управление процессом трудовой мобильности	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады
13.	Организационная культура и психологический климат в трудовом коллективе	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады
14.	Качество трудовой жизни и развитие общества	ПК-1 ПК-3	ПК-1.2 ПК-3.1 ПК-3.2	Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет с оценкой				Перечень вопросов Практическое задание

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:

Перечень практических заданий:

Задание 1.

Используя литературные источники и Интернет-ресурсы, результаты собственных исследований сформулируйте понятие «качество трудовой жизни». Аргументируйте особенность проявления элементов качества трудовой жизни применительно к различным видам трудовой деятельности. Покажите роль социально-трудовых отношений при реализации основных принципов концепции качества трудовой жизни.

Задание 2.

Сформировать совокупность факторов внутренней и внешней среды для конкретной организации, влияющих на качество трудовой жизни ее персонала.

Задание 3.

Обоснуйте взаимосвязь экономической, психофизиологической и социальной задач, решаемых при гуманизации трудовой деятельности.

Задание 4.

Сформулируйте цели исследования затрат рабочего времени исполнителя, оборудования и производственного процесса. Дайте характеристику методов изучения затрат рабочего времени, обосновав их оптимизационную роль при регулировании трудового процесса.

Задание 5.

Проведите расчет коэффициентов использования рабочего времени и возможного повышения производительности труда на основе результатов условной фотографии и реальной самофотографии рабочего времени.

Задание 6.

Изучите содержание Трудового кодекса, выделив статьи, регламентирующие трудовой процесс. Проведите ролевую дискуссию в виде «Круглого стола».

Задание 7.

Изучите содержание Трудового кодекса, выделив статьи, связанные с вознаграждением персонала. Проведите сравнение структуры компенсационного пакета в законодательных документах и литературных источниках.

Задание 8.

Используя статистические данные, выявите динамику минимального размера оплаты труда, сопоставив ее с динамикой индекса потребительских цен и изменением уровня жизни населения. Проведите сравнительный анализ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и других странах.

Задание 9.

Разработайте рекомендации по решению проблемы сокращения неравенства и преодоления бедности, базируясь на докладе «Global Wage Report» и отчетах МОТ.

Задание 10.

Провести оценку проблемного поля по разработке мероприятий, направленных на повышение качества трудовой жизни, применив способ структурирования, т.е. укрупнения проблем в группы (кластеры) и установления причинно-следственных связей между ними. Рекомендуемая последовательность выполнения работы:

1. Ранжировать проблемы по их значимости, убрав проблемы, имеющие аналогичное содержание, но различную формулировку.
2. Определить круг решаемых в данный период проблем, объединив их в группы (кластеры).
3. Выделить результирующие кластеры (являющиеся следствием других проблем) и независимые кластеры (объединяющие проблемы, не связанные с другими проблемами повышение качества трудовой жизни).
4. Методом парных сравнений определить главную проблему в каждом кластере и главный кластер в исследуемой их совокупности.
5. Определить взаимовлияние проблем в каждом кластере и между ними, выявляя проблемы, обостряющие или нормализующие ситуацию.

Описание технологии проведения:

Развернутые ответы на задания необходимо давать в письменном виде со ссылками на источники информации, использованной для их выполнения.

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

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

Темы докладов:

1. Понятие качества трудовой жизни.
2. Основные элементы концепции качества трудовой жизни.
3. Хронологическая связь подходов к исследованию качества трудовой жизни.

4. Преемственность подходов к пониманию качества трудовой жизни.
5. Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни.
6. Комплексная оценка качества трудовой жизни для формирования представления об инновационной активности на макро- и микро- уровнях.
7. Совокупность факторов, влияющих на качество трудовой жизни.
8. Факторы внутренней среды организации, влияющие на качество трудовой жизни.
9. Роль влияния факторов внешней среды организации на качество трудовой жизни
10. Взаимосвязь факторов, влияющих на качество трудовой жизни.
11. Критерии оценки качества трудовой жизни.
12. Совокупность показателей, отражающих критерии оценки качества трудовой жизни.
13. Оценка эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни.
14. Статистические методы оценки качества трудовой жизни.
15. Социологические оценки качества трудовой жизни.
16. Сравнение точек зрения различных ученых на применение различных методов оценки качества трудовой жизни.
17. Организационные основы гуманизации труда.
18. Обеспечение безопасности трудовой деятельности.
19. Влияние обеспечения безопасных условий работы на качества трудовой жизни.
20. Сущностные характеристики регламентации трудовой деятельности.
21. Виды регламентов.
22. Законодательное регулирование условий трудовой деятельности.
23. Основные регламенты в трудовой сфере (на международном, федеральном, региональном, локальном уровнях).
24. Оптимизация использования рабочего времени путем изучения его затрат.
25. Рационализация режимов труда и отдыха.
26. Тайм-менеджмент.
27. Вознаграждение персонала в рамках компенсационного пакета организации.
28. Стимулирование как инструмент воздействия на качество трудовой жизни.
29. Сущность и современные виды мотивации трудовой деятельности.
30. Сущность, виды, функции, цели системы адаптации работников и ее роль в повышении качества их трудовой жизни.
31. Система адаптации работников как фактор влияния на качество их трудовой жизни.
32. Оценка эффективности системы адаптации работников как фактора повышения качества их трудовой жизни: отечественный и зарубежный опыт.
33. Сущность, цели и система развития персонала в организации.
34. Методы развития персонала в организации.
35. Обучение как важнейшая составляющая процесса развития персонала в организации.
36. Отечественный и зарубежный опыт развития персонала в организации.
37. Понятие и виды подготовки специалистов.
38. Переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров.
39. Концепция Life Long Learning.
40. Изучение особенностей подготовки и переподготовки кадров в России и за рубежом.
41. Понятие, формы, виды и функции трудовой мобильности.
42. Факторы и показатели, характеризующие трудовую мобильность.
43. Социальная мобильность.
44. Трудовая мобильность как элемент социальной мобильности.
45. Внутриорганизационная мобильность.
46. Внешняя трудовая мобильность.
47. Способы управления трудовой мобильностью.
48. Механизм управления трудовой мобильностью.
49. Особенности трудовой мобильности в России.
50. Зарубежный опыт управления трудовой мобильностью.
51. Организационная культура, ее основные характеристики.
52. Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе и его влияние на качество трудовой жизни.
53. Регулирование качества трудовой жизни в системе социального партнерства.
54. Взаимосвязь качества трудовой жизни и уровня жизни населения.

Описание технологии проведения:

Заслушивается заранее подготовленный доклад. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Обучающиеся задают 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.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1. Теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний.
2. Практическое задание, позволяющее оценить степень сформированности умений и навыков.

1. Перечень вопросов к дифференцированному зачету:

1. Понятие качества трудовой жизни.
2. Основные элементы концепции качества трудовой жизни.
3. Хронологическая связь подходов к исследованию качества трудовой жизни.
4. Преемственность подходов к пониманию качества трудовой жизни.
5. Инновационность трудовых процессов как условие позитивных изменений качества трудовой жизни.
6. Комплексная оценка качества трудовой жизни для формирования представления об инновационной активности на макро- и микро- уровнях.
7. Факторы внутренней среды организации, влияющие на качество трудовой жизни.
8. Факторы внешней среды, влияющие на качество трудовой жизни, формируемые за пределами организации.
9. Критерии оценки качества трудовой жизни.
10. Критерии качества трудовой жизни на уровне организации
11. Критерии качества трудовой жизни на уровне региона
12. Совокупность показателей, отражающих критерии оценки качества трудовой жизни.
13. Оценка эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни.
14. Статистические методы оценки качества трудовой жизни.
15. Социологические оценки качества трудовой жизни.
16. Организационные основы гуманизации труда.
17. Обеспечение безопасности трудовой деятельности.
18. Влияние обеспечения безопасных условий работы на качество трудовой жизни.
19. Сущностные характеристики регламентации трудовой деятельности.
20. Виды регламентов.
21. Законодательное регулирование условий трудовой деятельности.
22. Оптимизация использования рабочего времени путем изучения его затрат.
23. Рационализация режимов труда и отдыха.
24. Тайм-менеджмент.
25. Вознаграждение персонала в рамках компенсационного пакета организации.
26. Понятие справедливого вознаграждения и его структура.
27. Стимулирование как инструмент воздействия на качество трудовой жизни.
28. Сущность и современные виды мотивации трудовой деятельности.
29. Сущность, виды, функции, цели системы адаптации работников и ее роль в повышении качества их трудовой жизни.
30. Система адаптации работников как фактор влияния на качество их трудовой жизни.

31. Оценка эффективности системы адаптации работников как фактора повышения качества их трудовой жизни.
32. Сущность, цели и система развития персонала в организации.
33. Методы развития персонала в организации.
34. Обучение как важнейшая составляющая процесса развития персонала в организации.
35. Понятие и виды подготовки специалистов.
36. Переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров.
37. Концепция Life Long Learning.
38. Понятие, формы, виды и функции трудовой мобильности.
39. Факторы и показатели, характеризующие трудовую мобильность.
40. Трудовая мобильность как элемент социальной мобильности.
41. Внутриорганизационная мобильность.
42. Внешняя трудовая мобильность.
43. Способы управления трудовой мобильностью.
44. Механизм управления трудовой мобильностью.
45. Организационная культура, ее основные характеристики.
46. Создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе и его влияние на качество трудовой жизни.
47. Регулирование качества трудовой жизни в системе социального партнерства.
48. Взаимосвязь качества трудовой жизни и уровня жизни населения.
49. Обоснование системы показателей и разработка алгоритма для интегральной оценки качества трудовой жизни.
50. Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения.

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,
- 4) умение работать с источниками информации и базами данных,
- 5) навыки работы с правовой и статистической информацией.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Для оценивания результатов обучения на дифференцированном зачете используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными статистики и научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области управления качеством трудовой жизни. Обучающийся продемонстрировал умение делать теоретические и практические выводы, выдвигать свои доказательства и аргументы. Практическое задание выполнено правильно.</i>	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует одному (двум) из перечисленных показателей, но обучающийся дает правильные ответы на дополнительные вопросы. Недостаточно продемонстрировано умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными статистики и научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области управления качеством трудовой жизни. Практическое задание выполнено правильно.</i>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>

Обучающийся дает неполные ответы на вопросы. Демонстрирует частичные знания в области управления качеством трудовой жизни. Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, фрагментарно способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными статистики и научных исследований. Обучающийся поверхностно отвечал на вопросы. Практическое задание выполнено правильно.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки, не может связать теоретические знания с практикой. Практическое задание не выполнено или выполнено неверно.	–	Неудовлетворительно

2. Практическое задание.

Перечень практических заданий:

Задание 1.

Рассчитайте норму времени на изготовление изделия, используя условную информацию о продолжительности каждого элемента операции, полученную при проведении хронометражных наблюдений.

Задание 2.

Используя литературные источники и Интернет-ресурсы, обоснуйте недостатки методики определения ИРЧП, аргументировав предпочтительность его использования для внутристранового анализа, а не для международного сравнения.

Задание 3.

Предложите варианты рационализации режимов труда и отдыха для конкретного предприятия. Аргументируйте выбор режима рабочего времени в организациях с различным видом деятельности

Задание 4.

Используя статистические данные, составьте и обоснуйте совокупность показателей, характеризующих качество трудовой жизни в РФ, проанализируйте их в динамике, разработайте рекомендации по повышению качества трудовой жизни.

Описание технологии проведения:

Развернутый ответ на задание необходимо представить в письменном виде со ссылками на источники информации.

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

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся способен применять теоретические знания для решения практических задач в области управления качеством трудовой жизни. Обучающийся продемонстрировал умение работать с нормативными актами и статистическими источниками, находить в них необходимую информацию, делать теоретические и практические выводы, выдвигать свои доказательства и аргументы. Задание выполнено правильно.	Зачтено
Обучающийся не способен применять теоретические знания для решения практических задач в области управления качеством трудовой жизни. Обучающийся не умеет работать с нормативными актами и статистическими источниками и находить в них необходимую информацию. При ответе на задание допущены ошибки или задание не выполнено.	Не зачтено

Итоговый результат освоения дисциплины определяется суммарно за выполнение двух элементов аттестации (теоретические вопросы, практическое задание). При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.