

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Уральский университет – Уральский институт экономики, управления и права»
(АНО ВО УрУ-УИЭУиП)**

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по учебной работе

Б.В. Личман

2018 г.

Корпоративная социальная ответственность рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики и менеджмента**

Учебный план 38.03.02_очн_Менеджмент.plx
Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **Очная, заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах (0,3): Зачет с оценкой 2, 3
в том числе:		
аудиторные занятия	36	
самостоятельная работа	36	
часов на контроль	36	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.2) очно		2 (2.1) заочно	
	уп	рпд	уп	рпд
Неделя				
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	14	14	2	2
Практические	22	22	4	4
В том числе инт.	24	24	4	4
Итого ауд.	36	36	6	6
Контактная работа	36	36	6	6
Сам. работа	36	36	66	66
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент Внуковская Татьяна Николаевна _____

Рецензент(ы):

д.э.н., профессор Набоков Владимир Иннокентьевич _____

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная социальная ответственность

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент профиль "Финансовый менеджмент"
утвержденного учёным советом вуза от 22.05.2018 протокол № 3.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики и менеджмента

Протокол от 26.06. 2018 г. № 5


Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой Внуковская Т.Н.

Председатель УМС Личман Б.В.

29.06. 2018 г. № 7

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 23.07. 2019 г. № 5
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от 10.06. 2020 г. № 3
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2021 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС
_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры **Экономики и менеджмента**

Протокол от _____ 2022 г. № ____
Зав. Кафедрой Внуковская Т.Н.

Оглавление

<u>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	4
<u>2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</u>	4
<u>3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</u>	5
<u>4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ</u>	6
<u>5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</u>	6
<u>6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ</u>	13
<u>7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ</u>	15
<u>8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	33
<u>9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	34
<u>10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</u>	34
<u>11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ</u>	38
<u>12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</u>	38

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» является формирование компетенций, направленных на формирование у слушателей комплексного подхода к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда на предприятии, а также к эффективному использованию трудового потенциала предприятия.

Задачами освоения дисциплины являются:

- 1) изучение теоретических основ экономики труда на предприятии (проектирования трудовых процессов, производительности и эффективности труда, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы. планирования численности, нормирования труда, управления трудом в системе рыночных отношений);
- 2) изучение основных проблем регулирования трудовой деятельности в современных условиях во взаимосвязи с функционированием рынка труда и государственного обеспечения социальной защиты населения;
- 3) формирование практических навыков в вопросах планирования организации труда, расчета норм и определения численности, определения заработной платы;
- 4) формирование практических навыков выявления проблем в области использования труда и разработки рекомендаций по их решению.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций:

Б1.В.13 Корпоративная социальная ответственность

Шифр компетенции	Результаты обучения		Уровень формирования компетенции	Этап формирования компетенции
ОК-6 Способность к самоорганизации и к самообразованию	знать	процесс формирования и способы реализации профессионального и личностного развития, творческого потенциала		
	уметь	формулировать цели и условия самореализации личностного и профессионального развития с учётом индивидуальных особенностей и возможностей использования творческого потенциала		
	владеть	технологией формирования целей саморазвития и их самореализации, оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала		
ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании	знать	типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место управления конфликтами в развитии управленческих отношений		

<i>межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</i>	<i>уметь</i>	<i>оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</i>		
	<i>владеть</i>	<i>навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления; навыками эффективного применения управленческих функций в управлении предприятием</i>		

В результате освоения дисциплины студент должен:

Шифр компетенции	Результаты обучения		Этапы формирования компетенции	Уровень формирования
ОК-6 <i>Способность к самоорганизации и к самообразованию</i>	зн а т ь	<i>процесс формирования и способы реализации профессионального и личностного развития, творческого потенциала</i>	4	4
	у м е т ь	<i>формулировать цели и условия самореализации личностного и профессионального развития с учётом индивидуальных особенностей и возможностей использования творческого потенциала</i>		
	вл ад е т ь	<i>технологией формирования целей саморазвития и их самореализации, оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала</i>		
ПК-2 <i>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в</i>	зн а т ь	<i>типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место управления конфликтами в развитии управленческих отношений</i>	5	3
	у м е т ь	<i>оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</i>		

<i>межкультурной среде</i>	<i>в л а д е т ь:</i>	<i>методами расчета экономической и социальной эффективности от предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда на предприятии.</i>		
----------------------------	---	--	--	--

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Данная дисциплина включена в блок дисциплин по выбору вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «все профили».

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах: Экономическая теория, Теория менеджмента, Психология и педагогика.

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

Знать:

- основные понятия и категории микроэкономики и макроэкономики;
- основные теоретические подходы к обоснованию экономических процессов на уровне хозяйствующего субъекта, государства в целом;
- основы социологии и психологии.

Уметь:

- работать с открытыми источниками информации о деятельности хозяйствующих субъектов и нормативно-правовой документацией;
- делать логические выводы о процессах в организации.

Владеть:

- базовыми навыками экономического и организационного мышления;
- общей логикой интерпретации экономических процессов.

Знания, полученные при ее изучении, будут способствовать лучшему усвоению таких дисциплин как: Менеджмент, Управление проектами, Управление человеческими ресурсами, а также прохождению производственной практики.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часа), в том числе:

- для студентов очной формы обучения: лекции – 14 часов, практические занятия 22 часа, самостоятельная работа (включая подготовку к дифференцированному зачету - зачету с оценкой) – 72 часов,
- для студентов заочной формы обучения: лекции – 4 часа; практические и семинарские занятия – 4 час., контрольные мероприятия 4 часа, самостоятельная работа (включая подготовку к дифференцированному зачету - зачету с оценкой и выполнение контрольной работы) – 112 часов.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Тематический план изучения дисциплины

Для студентов очной формы обучения

№	Тема, раздел	Контактная работа обучающихся с преподавателем			Наименование оценочного средства	Самостоятельная работа	
		лекции	практич. занятия и др. формы	в т.ч. в активной форме		Кол-во часов	Формы контроля
1.	Тема 1. Социально-экономическая роль труда	2	2	2	Тест № 1	6	Решение ситуационных задач
2.	Тема 2. Рынок труда, безработица и занятость населения	2	2	2	Тест № 2	6	Контрольная работа № 1
3	Тема 3 Основные направления направления организации труда на предприятии	4	4	2	Тест № 3	10	Контрольная работа № 2
4.	Тема 4. Определение численности работников предприятия	2	2	2	Тест № 3	6	Контрольная работа № 2
5.	Тема 5. Производительность труда и ключевые факторы ее роста	2	2	2	Тест № 4	4	Контрольная работа № 3
6.	Тема 6. Нормирование труда. Сущность, назначение, методы	2	2	2	Тест № 5	6	Контрольная работа № 4
7.	Тема 7. Организация заработной платы в современных условиях	4	4	2	Тест № 6	8	Контрольная работа № 5
8.	Тема 8. Управление трудом в рыночных условиях	2	2	2	Тест № 7	4	Собеседование
	Контрольные мероприятия / Подготовка к					36	Зачет с оценкой

	дифференцированно му зачету					
	ИТОГО	14	22	10	72	

Для студентов заочной формы обучения

№	Тема, раздел	Контактная работа обучающихся с преподавателем			Наименование оценочного средства
		лекции	практич. занятия и др. формы	Самостоятельная работа	
1.	Социально-экономическая роль труда	1	-	8	Тест № 1 Контрольная работа
2.	Рынок труда, безработица и занятость населения		1	8	Тест № 2 Контрольная работа
3.	Основные направления организации труда на предприятии		1	12	Тест № 3 Контрольная работа
4	Определение численности работников предприятия		1	8	Тест № 3 Контрольная работа
5.	Производительность труда и ключевые факторы ее роста		1	8	Тест № 4 Контрольная работа
6.	Нормирование труда. Сущность, назначение, методы	1	1	8	Тест № 5 Контрольная работа
7	Организация заработной платы в современных условиях		1	8	Тест № 6 Контрольная работа
					Итоговая контрольная работа
	Контрольные мероприятия/ Подготовка к дифференцированному зачету			36	Зачет с оценкой
	ИТОГО	4	4	4	112

5.2.Содержание учебной дисциплины

Тема 1.Социально-экономическая роль труда

Труд, его основные элементы, содержание и формы. Психофизиологическая, организационно-технологическая и организационно-экономическая стороны трудовой деятельности.

Работники, как основной элемент трудового процесса. Характеристика понятий «трудовые ресурсы», «экономически активное» и экономически неактивное» население. Труд простой и сложный. Труд квалифицированный и неквалифицированный. Роль труда в развитии человека и общества. Классификация видов труда по характеру и содержанию труда, по предмету и продукту труда, по средствам и способам труда, по условиям труда.

Предпринимательство, как особая сфера трудовой деятельности. Сущность предпринимательства, его отличие от менеджмента и бизнеса. Виды предпринимательской деятельности. Направления реализации предпринимательства. Особенности предпринимательства в инновационной сфере. Варианты создания малых предприятий.

Труд, как предмет государственной политики. Основные проблемы регулирования трудовой деятельности. Социальные проблемы труда: доведение минимально необходимого уровня оплаты труда до реального прожиточного минимума с учетом инфляции, сокращение дифференциации в оплате труда, задержки выплаты заработной платы, гуманизация условий труда, использование гибких режимов занятости и др.

Предмет и содержание курса. Значение системы организации нормирования и оплаты труда на предприятии. Трудовой процесс как объект анализа и проектирования. Необходимость учета комплекса технических, экономических и социальных факторов при организации, нормировании и оплате труда.

Тема 2. Рынок труда, безработица и занятость населения

Сущность рынка труда. Особенности функционирования рынка труда. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Современные виды и модели рынка труда.

Занятость населения, ее виды и формы. Показатели, характеризующие занятость населения. Сущность и цели государственной политики занятости. Принципы и основные направления политики занятости. Экономические функции занятости. Социальные функции занятости. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности.

Сущность и причины безработицы. Классификация безработицы. Пути минимизации безработицы. Сущность и содержание скрытых форм безработицы и занятости. Политика в отношении скрытых форм безработицы и занятости: принципиальные подходы.

Тема 3 . Основные направления организации труда на предприятии

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда, современные формы организации труда. Понятие системы организации труда на предприятии. Научная организация труда.

Разделение труда. Виды разделения труда в экономике страны. и на предприятии. Функциональное, технологическое и предметное разделение труда. Схема формирования профессионально-квалификационных групп. Влияние технического прогресса на структуру занятых работников на предприятии.

Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда. Показатели, характеризующие уровень разделения труда на предприятии.

Сущность и виды кооперации труда на предприятии. Предпосылки эффективности коллективных форм организации труда. Виды бригад. Показатели, характеризующие уровень кооперации труда.

Понятие производственного, технологического и трудового процессов. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда., применяемому оборудованию, механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций, тяжести труда, характеру взаимодействия работников средств производства.

Понятие рабочего места. Его определения в технологическом, эргономическом и трудовресурсном аспектах. Элементы рабочего места. Основные направления организации рабочих мест: специализация и кооперация труда, оснащение рабочих мест, пространственная планировка и система обслуживания.

Производственная среда и ее воздействие на организм и работоспособность человека. Понятие условий труда. Их классификация, методы оценки. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические требования к организации труда. Динамика работоспособности как основа разработки рационального режима труда и отдыха.

Профориентация, подготовка и повышение квалификации кадров. Определение и сущность профориентационной работы. Ее основные элементы: профинформация, профконсультация, профподбор и профадаптация. Психологические и социальные издержки плохой профориентационной работы. Современное состояние работы по профориентации. Психологическая поддержка – новый аспект профориентационной работы.

Подготовка рабочих кадров в системе ПТО и на производстве. Формы обучения на производстве (индивидуальное, групповое и курсовое обучение). Формы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Формы подготовки кадров специалистов. Формы повышения квалификации специалистов.

Изучение и внедрение передовых приемов и методов труда. Понятие метода труда. Определение методов выполнения трудового процесса. Оценка экономической эффективности мероприятий, направленных на совершенствование организации труда.

Тема 4. Определение численности работающих предприятия.

Категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников. Планирование численности основных рабочих: по трудоемкости работ, по нормам времени, по нормам обслуживания. Определение численности вспомогательных рабочих: по трудоемкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания, по рабочим местам. Определение дополнительной потребности в рабочих кадрах и кадрах специалистов и источников ее удовлетворения.

Планирование численности руководящих работников, специалистов, служащих, обслуживающего персонала и охраны.

Движение персонала на предприятии. Виды движения. Внешнее и внутреннее, профессиональное, образовательное, квалификационное, социальное, внутрипроизводственное.. Стихийное и организованное. Текучесть кадров, ее причины, последствия и меры по предупреждению. Показатели движения персонала.

Трудовая дисциплина. Показатели, характеризующие состояние трудовой дисциплины на предприятии.

Тема 5. Производительность труда и ее ключевые факторы

Эффективность и интенсивность труда. Понятие производительности труда и ее основные показатели. Производительность труда в масштабе всего общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность труда отдельного работника. Сущность закона повышения производительности труда. Характеристика экстенсивного и интенсивного использования труда. НТП как основной источник роста производительности труда. Методы измерения производительности труда. Характеристика стоимостного метода измерения производительности труда. Характеристика натурального метода измерения производительности труда. Характеристика трудового метода измерения производительности труда.

Факторы и резервы роста производительности труда.

Тема 6. Нормирование труда. Сущность, назначение, методы.

Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении. Установка, позиция, переход, рабочий и вспомогательный ход. Трудовой прием, трудовые действия, трудовые движения.

Признаки классификации затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю (работнику), производственному процессу и оборудованию.

Структура затрат рабочего времени.. Нормируемое и ненормируемое время.

Структура времени использования оборудования.

Нормирование труда: нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством. Общая характеристика норм труда. Нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.

Нормативные правовые акты по труду: статистическая отчетность по труду. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии. Их виды, области применения. Микроэлементные нормативы. Нормативы темпа работ и времени отдыха. Различие между нормами и нормативами.

Задачи исследования организации труда и затрат рабочего времени. Классификация.

методов анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж, его назначение и методика проведения. Фотография рабочего времени, ее виды и методика проведения. Метод моментных наблюдений. Фотохронометраж.

Аналитический метод нормирования труда и его разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский. Опытно-статистический метод и его разновидности: опытный, статистический и сравнительный методы.

Тема 7. Организация заработной платы в современных условиях.

Понятие уровня жизни населения. Показатели, характеризующие уровень жизни населения. Продовольственная и потребительские корзины, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума.

Оплата труда: формы и системы; тарифная система, бестарифный подход. Сущность заработной платы в условиях рыночной экономики. Влияние рынка на конкретную величину ставки заработной платы. Основные элементы организации заработной платы: техническое нормирование труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Структура заработной платы.

Механизм регулирования заработной платы в условиях рынка: рынок труда, участие государства, система коллективных договоров. Три уровня разработки коллективных договоров.

Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, социальная, учетно-производственная.

Принципы организации заработной платы и факторы, влияющие на нее.

Тарифная система оплаты труда. Тарифно-квалификационные справочники. Тарифные ставки. Тарифные сетки. Районные коэффициенты. Тарифная система оплаты труда служащих .

Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Система доплат и надбавок. Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки.

Формы и системы заработной платы. Условия их применения. Способ расчета заработка. Прямая сдельная. Сдельно-премиальная. Косвенная сдельная. Сдельно-прогрессивная. Аккордная. Коллективная сдельная оплата труда.

Повременная форма оплаты. Простая повременная и повременно-премиальная. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.

Бестарифные формы организации заработной платы.

Премии их сущность, показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Премирование работников. Стимулирующие задачи производства, показатели и условия премирования, расчет премий, источники выплаты премий, круг поощряемых работников, период премирования, порядок начисления премий, их распределение внутри коллектива, максимальный размер премий и порядок их выплат.

Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

Тема 8. Управление трудом в рыночных условиях

Управление трудом – управление сферой социально-трудовых отношений. Особенности объекта управления. Необходимость и сущность управления трудом. Закономерные перемены в управлении трудом при переходе к рыночным условиям хозяйствования. Деформации в управлении трудом, возникшие в ходе шоковых реформ в России. Типы и методы управления трудом. Формы управления трудом. Уровни управления трудом

5.3. Планы семинарских занятий

Формы проведения	Вопросы для подготовки	Выполняемые задания при подготовке и на занятии
Тема 1. Социально-экономическая роль труда		
Практическое занятие № 1	1. Чем характеризуется социально-экономическое содержание труда? 2. Что выражает технико-технологическое содержание труда? 3. Раскройте сущность понятия «содержательность труда». 4. По каким признакам можно классифицировать виды труда? 5. По каким признакам можно классифицировать трудовой процесс? 6. Какие категории населения относятся к экономически активному и экономически неактивному населению? 10 7. Какие категории населения относятся к трудовым ресурсам? 8. Перечислите принципы проектирования трудового процесса. 9. Какие компоненты включает трудовой процесс?	Обсуждение ситуаций, 1) характеризующих действия руководителя по стимулированию интереса к работе у подчиненных и повышению их удовлетворенности работой; 2) характеризующих содержание работы руководителей высшего, среднего и низшего звена; 3) по определению отличий менеджера от предпринимателя и бизнесмена;
Тема 2. Рынок труда. безработица и занятость населения		
Практическое занятие № 2	1. Какие компоненты включает рынок труда? 2. В чем состоит сущность механизма рынка труда? 3. Какие функции выполняет рынок труда? 4. Перечислите преимущества рынка труда. 5. Укажите недостатки рынка труда. 6. Дайте определение понятия «полная занятость населения». 7. Что предполагает эффективная занятость населения?	Решение задач по определению численности трудовых ресурсов, численности занятого, экономически активного и экономически неактивного населения, показателей занятости и безработицы.

	<p>8. По каким признакам можно классифицировать виды и формы занятости?</p> <p>9. Какие факторы определяют безработицу?</p> <p>10. Какие показатели характеризуют безработицу?</p> <p>11. Назовите виды безработицы и способы ее регулирования.</p> <p>12. Какие задачи выполняет государственная служба занятости?</p> <p>13. Чем диктуется необходимость прямого вмешательства государства в рыночное регулирование безработицы?</p> <p>14. Какой уровень безработицы в России можно считать естественным?</p>	
--	--	--

Тема 3 . Основные направления организации труда на предприятии

<p>Практическое занятие № 3</p>	<p>1. Раскройте содержание технико-технологической, экономической, психофизиологической и социальной задачи организации труда.</p> <p>2. Перечислите основные направления организации труда.</p> <p>3. В чем состоит сущность разделения труда на предприятии?</p> <p>4. Какие существуют формы разделения труда?</p> <p>5. Что означает понятие «границы разделения труда»?</p> <p>6. Какие виды разделения труда характерны для руководителей и специалистов предприятия?</p> <p>7. В чем заключается сущность кооперации труда и ее форм?</p> <p>8. Приведите классификацию бригадных форм организации труда.</p> <p>9. Перечислите виды рабочих мест.</p> <p>10. Что включает комплексная оснастка рабочего места?</p> <p>11. Что понимается под специализацией рабочего места?</p> <p>12. Какие критерии определяют рациональность планировки рабочего места?</p> <p>13. Как обеспечить эффективность обслуживания рабочего места?</p> <p>14. По каким критериям можно установить эффективность трудового процесса?</p> <p>15. Какие группы факторов формируют условия труда на рабочем месте?</p>	<p>Решение задач по определению показателей организации труда и определению экономической эффективности, экономического эффекта от мероприятий по совершенствованию организации труда</p>
---------------------------------	---	---

	<p>16. Какими принципами следует руководствоваться при проектировании режимов труда и отдыха?</p> <p>17. Назовите основные формы обучения рабочих на производстве.</p>	
Тема № 4. Определение численности работников предприятия		
Практическое занятие № 4	<p>1. Что может служить источниками и путями покрытия потребности в персонале?</p> <p>2. Что включает в себя понятие «качественная потребность в персонале»?</p> <p>3. Какие методы расчета количественной потребности в персонале основываются на данных о трудоемкости работ?</p> <p>4. Что нового вносит рынок в организацию анализа и планирования показателей по труду?</p> <p>5. Какие изменения вносит рынок в нормативную базу для планирования показателей по труду?</p> <p>6. Что нового вносит рынок в организацию нормирования численности персонала?</p> <p>7. Какие виды норм применяются для расчета численности рабочих?</p> <p>8. Что такое явочная и списочная численность персонала? Какие факторы влияют на различия в их величине?</p> <p>9. Что из себя представляет формула Розенкранца и для расчета численности каких категорий персонала она используется?</p> <p>10. Что представляет собой дополнительная потребность в кадрах.?</p> <p>11. Какие элементы определяют дополнительную потребность в кадрах?</p>	<p>Решение задач по определению общей и дополнительной потребности в рабочих кадрах (основных и вспомогательных рабочих), определение общей и дополнительной потребности в кадрах специалистов, руководителей, прочих служащих. А также определению источников их возмещения.</p>
Тема 5. Производительность труда и ключевые факторы ее роста		
Практическое занятие № 5	<p>1. Как определяется индивидуальная производительность живого труда?</p> <p>2. Как определяется производительность общественного труда?</p> <p>3. Какие факторы оказывают влияние на рост производительности труда?</p> <p>4. Перечислите особенности стоимостного метода определения производительности труда.</p> <p>5. Какие стоимостные показатели используются для определения производительности труда?</p> <p>6. Раскройте сущность трудового метода определения производительности труда.</p>	<p>Решение задач по определению показателей производительности труда</p>

	<p>7.Перечислите особенности индексного метода оценки производительности труда.</p> <p>8.Какие виды трудоемкости продукции вы знаете и как они определяются?</p> <p>9.За счет чего и как может быть определен прирост производительности труда?</p>	
<p>Тема 6. Нормирование труда. Сущность, назначение, методы</p>		
<p>Практическое занятие № 6</p>	<p>1.Перечислите задачи нормирования труда на предприятии в современных условиях.</p> <p>2. Какие функции выполняет нормирование труда?</p> <p>3.Какие виды норм используются на предприятиях?</p> <p>4.Чем отличается опытно-статистическая норма времени от технически обоснованной?</p> <p>5.Раскройте сущность комплексного обоснования норм труда.</p> <p>6. Что представляют собой микроэлементные нормативы времени?</p> <p>7.Перечислите требования к нормативным материалам по труду.</p> <p>8.Где используется нормирование труда по микроэлементам?</p> <p>9.Приведите классификацию нормативных материалов по труду.</p> <p>10.Какими принципами следует руководствоваться при разработке трудовых нормативов?</p> <p>11.Что понимается под местными (заводскими) нормативами по труду?</p> <p>12. В чем заключается преимущество укрупненных методов нормирования труда?</p>	<p>Знакомство с методикой расчета норм выработки и норм времени. Решение задач по определению оперативного времени, штучного времени и штучно-калькуляционного времени</p>
<p>Тема 7. Организация заработной платы в современных условиях</p>		
<p>Практическое занятие № 7</p>	<p>1.Назовите цели и основные задачи реформирования организации заработной платы в России.</p> <p>2.Перечислите полномочия государственной власти и всех участников коллективных переговоров в решении современных вопросов оплаты труда.</p> <p>3.Раскройте роль и место социального партнерства в системе регулирования заработной платы.</p> <p>4.Выделите региональные особенности в организации заработной платы.</p> <p>5.Какие методы экономического</p>	<p>Решение задач по организации заработной платы: расчету среднего тарифного коэффициента, расчету среднего тарифного разряда, расчету средней тарифной ставки, расчету заработной платы при сдельной оплате труда, в условиях применения сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной системе, косвенной</p>

	<p>воздействия должно использовать государство в процессе межотраслевого регулирования заработной платы?</p> <p>6.В чем состоит роль профсоюзов в регулировании рынка труда в части заработной платы и занятости?</p> <p>7.Раскройте сущность механизма влияния государства на заработную плату.</p> <p>8.Раскройте порядок установления и критерии определения минимальной заработной платы.</p> <p>9.Раскройте сущность реформирования организации заработной платы работников бюджетной сферы и государственных предприятий.</p> <p>10. Раскройте основные меры по обеспечению защиты трудящихся от нерегулярного и неадекватного вознаграждения за труд.</p>	<p>сдельной, аккордной. Расчет среднего заработка бригады и его распределение по КТУ. Расчет заработной платы при повременной оплате труда, при почасовой оплате, при поденной оплате, при месячной оплате. Расчет заработной платы при повременно-премиальной системе оплаты труда.</p>
--	--	--

Тема 8. Управление трудом в рыночных условиях

<p>Семинарское занятие № 1</p>	<p>1.Охарактеризуйте основные черты социально-трудовых отношений в России в советский период ее истории.</p> <p>2.Что представляет собой государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ?</p> <p>3.Какие органы трех ветвей власти осуществляют государственное управление трудовыми ресурсами в РФ? В чем заключаются их основные задачи?</p> <p>4.Разъясните основные задачи и функции Минтруда РФ и других подчиненных ему организаций.</p> <p>5.Какова роль миграционной службы в управлении трудовыми ресурсами?</p> <p>6.Какие задачи решает департамент труда и занятости при Правительстве Москвы?</p> <p>7.Укажите на современные тенденции и цели социального развития организации.</p> <p>8.Раскройте сущность социального развития организации как объекта управления.</p> <p>9.Каковы основные факторы развития социальной среды организации?</p> <p>10.В чем состоят особенности функционирования социальной службы организации?</p> <p>11.Охарактеризуйте направления кризиса труда, стратегию и тактику решения этой</p>	<p>1.Необходимость совершенствования управления трудом в рыночных условиях</p> <p>1.1.Сущность управления трудом;</p> <p>1.2.Особенности управления трудом в рыночных условиях</p> <p>2.Методы управления трудом</p> <p>2.1.Методы директивного воздействия;</p> <p>2.2 Методы косвенного воздействия;</p> <p>2.3.Метод самоуправления.</p> <p>3.Формы управления трудом</p> <p>3.1.Государственные формы;</p> <p>3.2. Договорные формы;</p> <p>3.3.Формы общественного воздействия.</p>
--------------------------------	--	--

	<p>проблемы.</p> <p>12. Сформулируйте политику в области организации оплаты труда и раскройте методы государственного регулирования в этой области</p> <p>13. Сформулируйте основные понятия кадровой политики и причины ее особой актуальности в период реформ.</p>	
--	--	--

Темы докладов (рефератов)

1. Анализ и пути повышения эффективности труда на предприятии (в цехе, в бригаде).
2. Пути повышения эффективности использования рабочей силы на предприятии
3. Пути улучшения использования рабочего времени на предприятии
4. Анализ и пути сокращения трудоемкости продукции на предприятии
5. Трудовая дисциплина и ее влияние на экономические показатели
6. Социально-экономические проблемы текучести кадров на предприятии
7. Движение кадров внутри предприятия и его эффективность
8. Пути сбалансированности рабочих мест и рабочей силы на предприятии (в отрасли)
9. Совершенствование системы подбора и подготовки кадров на предприятии
10. Оптимизация структуры персонала на предприятии
11. Возможности сокращения ручного труда на предприятии
12. Проблемы использования режима неполного и гибкого рабочего времени
13. Совершенствование организации заработной платы на предприятии
14. Социально-экономическая эффективность совершенствования форм и систем заработной платы на предприятии
15. Материальное и моральное стимулирование роста производительности труда на предприятии
16. Оптимизация системы стимулирования работников
17. Качество трудовой жизни работников предприятия
18. Снижение потерь рабочего времени от заболеваемости и травматизма
19. Совершенствование управления трудом на предприятии
20. Пути совершенствования организации труда на предприятии
21. Управление охраной труда на предприятии
22. Совершенствование организации труда на рабочем месте
23. Совершенствование условий труда на предприятии
24. Влияние организационно-экономических факторов на производительность труда предприятия
25. Резервы роста производительности труда на предприятии (в цехе) в связи с сокращением трудоемкости продукции.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО_МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для организации самостоятельной работы студентов по изучению дисциплины «Экономика труда» подготовлены пособия:

- 1) **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов** [Электр.ресурс] // <http://www.urauver.ru>. Портал электронных образовательных ресурсов. (МРСРС).

Содержание самостоятельной работы студентов

Тема	Виды работ	Ссылка на рекомендации по выполнению
Тема 1	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных литературных источников (статей); 2.Подготовка к дискуссии на тему роль и содержание труда менеджера, его отличие от бизнесмена и предпринимателя; 3.Подготовка к тесту № 1	МРСРС: Задание № 1 Приложение А
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 1; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 2	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 2; 3.Выполнение контрольной работы № 1	МРСРС: 1.Задание 2 2.Приложение Б
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 2; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 3	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 3; 3.Выполнение контрольной работы № 2	МРСРС: 1.Задание 3 2.Приложение В
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 3; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 4	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 3; 3.Выполнение контрольной работы № 2	МРСРС: 1.Задание 4 2.Приложение В
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 4; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 5	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 4; 3.Выполнение контрольной работы № 3	МРСРС: 1.Задание 5 2.Приложение Г
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 5; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы		
Тема 6	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников;	МРСРС: 1.Задание 6 2.Приложение Д

	2.Подготовка к тесту № 5; 3..Выполнение контрольной работы № 4	
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 6; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 7	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 6; 3.Выполнение контрольной работы № 5	МРСРС: 1.Задание 7 2.Приложение Е
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к практическому занятию № 7; 3.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		
Тема 8	1.Изучение понятийного аппарата темы, лекционного материала, глав рекомендованных учебников и дополнительных источников; 2.Подготовка к тесту № 7; 3.Подготовка к семинару № 1	МРСРС: 1.Задание 8 2.Приложение Ё
Источники: 1.Курс лекций по курсу 2.Литература для подготовки к семинарскому занятию № 1; 3.План и тематика рефератов 4.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов		

Обоснование затрат времени на самостоятельную работу студентов (СРС)

Суммарный объем часов на СРС составляет для очной формы обучения – 72 часа;
для заочной формы обучения – 112 часа.

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Расчетная трудоемкость СРС по нормам, час.	
		для очной формы	для заочной формы
1.	Повторение и изучение материала лекций	0,25 x 20 = 7,5	0,25 x 4 = 1
	Подготовка к практическим занятиям	0,7 x 20 = 14	0,7 x 4 = 22,8
2.	Изучение литературы	0,3 x 20 = 6	0,75 x 4 = 3
3.	Подготовка к текущему контролю	0,57 x 7 = 4,0	2,0 x 3 = 6
4.	Выполнение индивидуальных работ	24,5	50
5.	Подготовка к зачету	36	36
	Итого	72	112

7.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина участвует в формировании компетенций на 3 и 4 уровне.

Критерии оценивания формирования компетенций	Уровни формирования компетенций
Творческое продуктивное действие – самостоятельное конструирование способа деятельности, поиск новой информации. Формулирование оценочных суждений на основе имеющихся фактов и заданных критериев.	Четвертый (продвинутый)

Применение, начальное продуктивное действие – решает типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам поиск и использование информации для самостоятельного выполнения нового действия. Этот уровень предполагает комбинирование студентом известных алгоритмов и приемов деятельности.	Третий (базовый)
Понимание, репродуктивное действие – самостоятельное воспроизведение и применение информации для выполнения данного действия. Студент на этом уровне способен по памяти воспроизводить ранее усвоенную информацию и применять усвоенные алгоритмы деятельности для решения типовых задач.	Второй (пороговый)
Репродуктивная деятельность (узнавание объектов, свойств, процессов при повторном восприятии информации о них или действий с ними). На этом уровне студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять полученную информацию. Уровень абитуриента.	Первый

В соответствии с этими уровнями строится структура оценочных средств и критериев оценивания.

Оценка результатов обучения осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля формирования заявленных компетенций на этапе освоения данной дисциплины.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность»

Шифр компетенции	Результаты обучения		оценочные средства текущего контроля	оценочные средства промежуточного контроля
ОК-6 Способность к самоорганизации и к самообразованию	знать	<i>процесс формирования и способы реализации профессионального и личностного развития, творческого потенциала</i>	Тест № 1,2,3, 4,5,6, 7 Собеседование;	Вопрос зачета № 1,2,3,4,5,7, 8, 9,20,21,24, 26,27,28,30 ,31 32,33,34, 39,40, 41
	уметь	<i>формулировать цели и условия самореализации личностного и профессионального развития с учётом индивидуальных особенностей и возможностей использования творческого потенциала</i>		
	владеть	<i>технологией формирования целей саморазвития и их самореализации, оценкой результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала</i>		
ПК-2 Владение различными способами разрешения	знать	<i>типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место управления конфликтами в развитии управленческих отношений</i>	контроль работ	Вопросы зачета № 6,12,13,14, 22,

<i>конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</i>	<i>уме</i> <i>ть</i>	<i>оценивать природу и последствия развития конфликтов; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности</i>	<i>а № 2</i>	<i>25, 42,43, 44,45</i>
	<i>вла</i> <i>дет</i> <i>ь</i>	<i>навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления; навыками эффективного применения управленческих функций в управлении предприятием</i>		

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета с оценкой

7.2.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования (представлен в разделе 2 рабочей программы дисциплины)

7.3.Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

Методическое обеспечение текущей аттестации (в соответствии с 7.1)

Решение ситуационных задач

Тема № 1

Собеседование по вопросам семинарских занятий

Тема № 8

Темы тестирования:

Тест № 1, Тема № 1;.

Тест № 2, Тема № 2,

Тест № 3, Тема № 3, Тема № 4;

Тест № 4 , Тема № 5;

Тест № 5, Тема № 6;

Тест № 6, Тема № 7;

Тест № 7, Тема № 8.

Темы контрольных работ:

Контрольная работа № 1, Тема № 2.

Контрольная работа № 2, Тема №3, Тема № 4.

Контрольная работа № 3, Тема № 5.

Контрольная работа № 4, Тема № 6.

Контрольная работа № 5, Тема № 7.

Методическое обеспечение промежуточной аттестации

Задание для зачета включает один открытый вопрос и задачу.

Вопросы к дифференцированному зачету распределены по компетенциям в 7.1

Открытые вопросы к зачету

1. Предмет и содержание курса
2. Труд и его основные элементы, содержание и формы и виды
3. Социально-экономическая роль труда в развитии человека и общества
4. Труд как предмет государственной политики
5. Социальные проблемы труда и пути их решения
6. Понятие системы организации труда на предприятии и пути ее совершенствования
7. Рынок труда и механизм его регулирования
8. Виды и границы разделения труда. Показатели разделения труда
9. Сущность и виды кооперации труда. Показатели кооперации труда.
10. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих
11. Планирование численности руководящих работников, специалистов, служащих, обслуживающего персонала и охраны.
12. Понятие рабочего места и пути совершенствования его организации
13. Совершенствование условий труда
14. Социально-экономическая эффективность совершенствования форм и систем заработной платы на предприятии
15. Анализ и пути повышения эффективности труда на предприятии
16. Пути улучшения использования рабочего времени на предприятии
17. Трудовая дисциплина и ее влияние на экономические показатели
18. Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров.
19. Оптимизация структуры персонала на предприятии
20. Изучение и внедрение передовых приемов и методов труда
21. Движение и текучесть кадров на предприятии. Причины и последствия. Виды движения. Меры по предупреждению текучести.
22. Совершенствование управления трудом на предприятии
23. Классификация затрат рабочего времени и определение нормы времени и нормы выработки
24. Характеристика норм и нормативных материалов по труду
25. Организация работы по нормированию труда на предприятии и пути ее совершенствования
26. Трудовой процесс, его содержание и требования к организации труда. Задачи исследования трудовых процессов
27. Занятость населения, ее виды и формы
28. Понятие безработицы. Меры по ее предупреждению и регулированию
29. Классификация методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени
30. Понятие уровня жизни и показатели, характеризующие его
31. Сущность заработной платы в условиях рыночной экономики. Ее функции и принципы организации
32. Механизм регулирования заработной платы в современных условиях
33. Тарифная и бестарифные формы организации заработной платы
34. Организация премирования работников
35. Влияние организационно-экономических факторов на производительность труда предприятия
36. Резервы роста производительности труда на предприятии (в цехе) в связи с сокращением трудоемкости продукции
37. Снижение потерь рабочего времени от заболеваемости и травматизма
38. Система показателей оценки организации труда
39. Анализ использования рабочей силы на предприятии
40. Безработицы, ее виды и показатели
41. Сущность понятий «трудовые ресурсы», «экономически активное» и «экономически неактивное население»
42. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда

43. Основные направления организации рабочего места исполнителя и пути его совершенствования
44. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию нормирования труда на предприятии.
45. Режимы труда и отдыха на предприятии. Пути их оптимизации.

Пример типового практического задания к зачету

Дать свое заключение о рациональности существующих форм разделения и кооперации труда и ваши рекомендации по следующим исходным данным:

В бригаде, обслуживающей токарные автоматы, время непосредственной занятости работой составило у оператора – 53,3 %, у наладчика – 43 %. В бригаде слесарей-ремонтников в том же цехе в составе 4-х человек – 42 %. Кроме того, у электромонтера загруженность выразилась в 20 %. А у моториста – 70 % рабочего времени.

7.4. Процедуры оценивания при проведении промежуточной аттестации

Аттестация студента по дисциплине производится по уровню достигнутого результата в формировании соответствующих компетенций. Оценка выставляется с учетом всех контрольно-обучающих мероприятий (текущие и промежуточные)

Формы и критерии оценки в ходе текущего контроля для студентов дневного отделения (по видам оценочных средств)

<i>№</i>	<i>Формы контроля</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Тестирование № 1,2,3,4,5,6,7	Количество вопросов 5- 10. По 0,5-1 баллу за каждый правильный ответ	по 5 баллов за каждый тест, всего 35 баллов
2.	Домашние контрольные работы № 1, 2, 3,4,5	Оценивается качество знаний по теме, умение решать типичные задачи и применять полученные знания для решения задач по теме	По 10 баллов за каждую контрольную работу, всего 40 баллов
3.	Собеседование № 1	Работа оценивается по следующим критериям: -актуальность - 2 балла; -логика изложения доклада по теме -2 балла; -презентация и раздаточный материал – 1 балл.	Всего 5 баллов
4	Контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)	Работа оценивается по уровню подтверждения студентом достигнутых критериев уровня развития компетенций	10 баллов
		Общее количество баллов	90 баллов

Формы и критерии оценки в ходе текущего контроля для студентов заочного отделения (по видам оценочных средств)

<i>№</i>	<i>Формы контроля</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Тестирование № 1,2,3,4,5,6	Количество вопросов 5- 10. По 0,5 -1 баллу за каждый правильный ответ	по 10 баллов за каждый тест, всего 60 баллов
2.	Индивидуальная работа	Четкость и логичность формулировок, выделение главного, доказательность суждений. Выполнение всех заданий	20 баллов
	Контрольная работа (для студентов заочной формы обучения)	Работа оценивается по уровню подтверждения студентом достигнутых критериев уровня развития компетенций	10 баллов
Общее количество баллов			90

Критерии оценки ответа студента на зачете

<i>№ задания</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Количество баллов</i>
1.	Теоретические знания: понимание сущности вопроса, умение логично изложить теоретическое содержание, владение терминологией дисциплины	5
2.	Умение решать типичные задачи по курсу	5
Общее количество баллов		10

Итоговая оценка в % от максимальной суммы баллов:

Требования к уровню выполнения учебных работ	Перевод в пятибалльную систему	Балльно-рейтинговая система УрУ-УИЭУиП
– Студент проявил креативный потенциал и знания по дисциплине на творческом уровне. Уровень развития компетенций продвинутый.	5/ зачтено	85-100%
– Студент проявил креативный потенциал и знания по дисциплине с незначительными ошибками. Способен применять знания в нетипичных ситуациях. Уровень развития компетенций продвинутый	4/ зачтено	70-84%
– Студент проявил знания по дисциплине с ошибками, исправленными с помощью преподавателя . Применяет полученные знания в типичных ситуациях с подсказкой преподавателя. Уровень развития компетенций базовый		

– Студент формально отнесся к выполнению задания. Испытывает затруднения в исправлении и корректировке указанных преподавателем ошибок. Уровень воспроизведения информации на репродуктивной основе. Уровень развития компетенций пороговый	3/ зачтено	50-69%
– Студент выполнил задание с нарушением сроков сдачи. Не может внести корректировки ошибок в работе по указанию преподавателя. Уровень развития компетенций ниже порогового. Владеет знанием по дисциплине на уровне узнавания.	2/ не зачтено	0-49%

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Оценочное средство	Методические указания и рекомендации
1) Тесты	Предлагаются тесты преподавателя. Проверяется знание учебного материала
2) Доклад-презентация	Предлагается подготовить доклад, презентацию и выступить перед аудиторией. Оценивается умение раскрыть тему, умение работать с различными источниками информации, актуальность рассмотренных взглядов на проблему, логичность изложения мыслей, наличие практических примеров, умение вести полемику
3) Контрольная работа	Предлагаются варианты контрольных работ по теме в виде задач. Оценивается качество знаний по дисциплине, умение решать практические задачи.
4) Решение ситуационных задач	Предлагаются конкретные ситуации по закреплению материала, практическое применение конкретных знаний по дисциплине. Оценивается правильность, аргументированность решения ситуаций, структурированность и полнота ответов.
5) Вопросы зачета	Предлагаются теоретические вопросы по дисциплине, Вопросы предлагаются в открытой форме. Оценивается правильность воспроизведения знаний, умение логично обосновывать точку зрения, владение навыками аргументации

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Бабич А.М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.М. Бабич, А.А. Попков, О.Н. Слоботчиков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт мировых цивилизаций, 2018. — 296 с.<http://www.iprbookshop.ru/80644>
2. Короткий С.В. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Короткий. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 230 с.<http://www.iprbookshop.ru/72357>
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с.<http://www.iprbookshop.ru/70694>
4. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 224 с.<http://www.iprbookshop.ru/81480>

Дополнительная литература:

1. Иванов С.Ю. Социальное управление в организациях [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 120 с.<http://www.iprbookshop.ru/72513>
2. Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.Д. Потапова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 129 с.<http://www.iprbookshop.ru/72885>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. www.e-xecutive.ru – Международное сообщество менеджеров
2. www.websoft-elearning.blogspot.com/ - Учебный портал
5. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН)
6. www.auditorium.ru – Образовательный портал «Социально-гуманитарное и политическое образование»
7. www.economics.ru – Экономический портал
8. www.biblus.ru – Каталог книг «Библус» по всем отраслям наук
9. www.forexpf.ru – Библиотека по техническому и фундаментальному экономическому анализу
10. www.libertarium.ru – Библиотека «Либертариум»
11. www.economy.gov.ru – Министерство экономического развития и торговли
12. www.cefir.ru – «Центр экономических и финансовых исследований и разработок» (результаты исследований, аналитические отчеты, статьи)
13. www.csr.ru – Центр стратегических разработок.
14. www.isn.ru – Российская сеть информационного сообщества

15. www.iis.ru – Российский портал развития
16. Konwledge@Wharton – Электронный журнал бизнес-школы Wharton
17. McKinsey Quarterly – электронная версия журнала

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Перед началом обучения по дисциплине проводится входной контроль уровня знаний обучающегося.

Дисциплина опирается на основные положения дисциплин «Менеджмент», «Психология и педагогика», «Маркетинг».

Если для освоения материала студент ощущает недостаточный уровень предшествующей подготовки, он самостоятельно изучает необходимые темы, разделы для приобретения входных знаний и умений.

10.2 Методические указания для обучающихся по изучению теоретических основ дисциплины

По каждой теме курса обучающимся необходимо:

- изучить лекционный материал, предложенные разделы в списке источников;
- ответить на вопросы для самопроверки;
- определить проблемные для понимания области, выносимые на обсуждение с преподавателем во время семинарских (практических) занятий или консультаций.

10.3 Методические указания для семинарских, практических занятий и самостоятельной работы.

При подготовке к семинарским и практическим занятиям обучающимся необходимо:

- изучить по предложенным источникам теоретические основы темы;
- выполнить задания, выносимые на самостоятельную работу, подготовить отчет по ним;
- при выполнении контрольных работ студентами заочной формы обучения изучить соответствующие методические рекомендации;

10.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе.

При выполнении заданий самостоятельной работы необходимо использовать рекомендованные Методические материалы по самостоятельной работе.

10.5 Методические указания для обучающихся по подготовке к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации обучающимся необходимо:

- оценить свой уровень выполнения контрольных точек по текущей успеваемости;
- повторить учебный материал в соответствии с перечнем заданий, выносимых на зачет.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Офисное программное обеспечение:

- Пакет MicrosoftOffice или аналог

Информационные справочные системы:

- Справочная правовая система ГАРАНТ
- Справочная правовая система Консультант плюс

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской работы обучающихся, и включающей:

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью, и представляющие собой:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийными средствами обучения;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа;
- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет».