

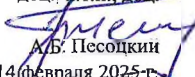
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

---

Кафедра № 81

«УТВЕРЖДАЮ»  
Руководитель образовательной  
программы

доц., к.т.н., доц.

  
А.Б. Песоцкий

14 февраля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Экономика и социология труда»

Код направления	38.04.02
Наименование направления	Менеджмент
Наименование направленности	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	Заочная
Год приёма	2025

Санкт-Петербург 2025 г.

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил

доц., к.э.н., доц. 12.02.2025



О.И. Золотухин

Программа одобрена на заседании кафедры № 81

12 февраля 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 81

к.э.н., доц.

12.02.2025

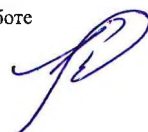


И.В. Романова

Заместитель директора института № 8 по методической работе

доц., к. э. н., доц. 12.02.2025

Л.В. Рудакова



## **Аннотация**

Дисциплина «Экономика и социология труда» входит в образовательную программу высшего образования – программу магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности «Стратегическое управление персоналом организации». Дисциплина реализуется кафедрой № 81.

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

ПК-2 «Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования»

ПК-4 «Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием у будущих магистров менеджмента компетенций в области экономики и социологии труда и трудовых отношений.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающегося, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме зачёта.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

.

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

### 1.1. Цели преподавания дисциплины

Дисциплина «Экономика и социология труда» соответствует общим целям образовательной программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», профилю «Управление человеческими ресурсами».

Объектом изучения является труд как целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ. Предмет дисциплины – экономические и социальные отношения и формы, в которых осуществляется конкретный труд в организациях.

Профессиональной целью преподавания учебной дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у будущих магистров менеджмента знаний, умений и практических навыков в области анализа существующего положения дел и принятия управленческих решений в области организации и оплаты труда.

1.2. Дисциплина входит в состав части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Профессиональные компетенции	ПК-2 Способен проводить самостоятельные прикладные исследования с целью разработки успешных практик в процессах (системы) операционного управления персоналом организации на основе критического анализа результатов исследования	ПК-2.3.4 знать модели оплаты труда, подходы в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, методику расчета рабочего времени и производительности труда, модели управления мотивацией и вовлеченности персонала в деятельность организации ПК-2.У.3 уметь проводить исследования и определять уместность подходов в области организации оплаты труда и нормирования труда на предприятии, определять рабочее время и производительность труда; управлять мотивацией и дисциплиной труда персонала, его вовлеченностью в деятельность организации ПК-2.В.3 владеть навыками исследования и оценки трудовых показателей предприятия, составления программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также предложений по формированию бюджета на персонал и определения эффективности

		деятельности управления персоналом организации
Профессиональные компетенции	ПК-4 Способен прогнозировать степень влияния риска на организацию, оценивать последствия, а также разрабатывать рекомендации по повышению эффективности управления рисками для решения стратегических задач в условиях неопределенности	ПК-4.3.3 знать правила действий в нестандартных ситуациях и меру социальной и этической ответственности за принятые решения, а также прогнозирования финансовых рисков снижения производительности труда и мотивации персонала ПК-4.У.3 уметь применять модели мотивации и стимулирования труда персонала в ситуациях, связанных с принятием решений для выявления возможных угроз и финансовых рисков ПК-4.В.3 владеть навыками анализа и прогнозирования трудовых показателей деятельности, навыками оценки рисков реализации программы совершенствования мотивации и оплаты труда персонала, а также рисков выполнения бюджета на персонал организации

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина базируется на знаниях, ранее приобретенных студентами при изучении следующих дисциплин:

- теория организации и организационное поведение;
- современные проблемы менеджмента.

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин:

- стратегия управления изменениями;
- управленческая экономика.

## 3. Объём и трудоёмкость дисциплины

Данные об общем объёме дисциплины, трудоёмкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоёмкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объём и трудоёмкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоёмкость по семестрам
		3
<b>Общая трудоёмкость дисциплины, ЗЕ/(час)</b>	3/108	3/108
<b>Из них часов практической подготовки</b>	6	6
<b>Аудиторные занятия – всего, час</b>	12	12
<b>В том числе</b>		
лекции (Л), (час)	6	6
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	6	6
лабораторные работы (ЛР), (час)	-	-

курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)	-	-
Экзамен, (час)	-	-
<b>Самостоятельная работа</b> , всего, (час)	96	96
<b>Вид промежуточной аттестации:</b>	Зачёт	Зачёт

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Распределение трудоёмкости дисциплины по разделам и видам занятий

Разделы и темы дисциплины и их трудоёмкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины и их трудоёмкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (час)	СРС (час)
<b>Семестр 3</b>			
<b>Раздел 1. Основные категории экономики и социологии труда</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
Тема 1.1. Место экономики и социологии труда среди других наук о труде	0,5	-	6
Тема 1.2. Простой и общественный процесс труда	0,5	-	6
<b>Раздел 2. Рынок труда и формирование персонала организации</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
Тема 2.1. Рынок труда и занятость населения	0,5	-	6
Тема 2.2. Трудовые отношения и персонал организации	0,5	2	6
<b>Раздел 3. Рабочее время и производительность труда</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
Тема 3.1. Рабочее время и его использование	0,5	2	8
Тема 3.2. Производительность труда	0,5		8
<b>Раздел 4. Организация и нормирование труда на предприятии</b>	<b>0,5</b>	<b>-</b>	<b>14</b>
Тема 4.1. Организация труда на промышленном предприятии	0,25	-	7
Тема 4.2. Нормирование труда	0,25	-	7
<b>Раздел 5. Оплата труда в организациях</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16</b>
Тема 5.1. Понятие заработной платы и механизм её формирования	0,5	-	8
Тема 5.2. Организация оплаты труда на промышленном предприятии	0,5	-	8
<b>Раздел 6. Трудовые показатели промышленного предприятия</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
Тема 6.1. Характеристика основных трудовых показателей	0,5	-	8
Тема 6.2. Расчёт и анализ трудовых показателей	0,5	2	8
<b>Раздел 7. Содержание и мотивация трудовой деятельности</b>	<b>0,5</b>	<b>-</b>	<b>12</b>
Тема 7.1. Содержание, структура и функции трудового поведения	0,25	-	6
Тема 7.2. Мотивация и регуляция трудовой деятельности	0,25	-	6
<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>96</b>

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определённых трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

#### 4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 - Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
<b>1</b>	<b>Основные категории экономики и социологии труда</b> <i>Тема 1.1. Место экономики и социологии труда среди других наук о труде</i> Науки о труде. Место экономики и социологии труда среди других наук о труде. Предмет и задачи дисциплины, её структура и взаимосвязь с другими дисциплинами учебного плана. <i>Тема 1.2. Простой и общественный процесс труда</i> Понятие о труде, его роль в развитии человека и общества. Двойственный характер труда. Простой процесс труда. Предметы и средства труда. Продукт труда. Субъект труда. Содержание индивидуального труда. Условия труда. Организация труда. Взаимосвязь основных элементов простого процесса труда с содержанием, условиями и организацией труда. Общественный процесс труда. Социально-психологическая структура труда. Содержательность труда. Стимулирование и мотивация труда. Ценности трудовой этики и ценностные ориентации работника. Цель труда. Удовлетворённость и неудовлетворённость трудом.
<b>2</b>	<b>Рынок труда и формирование персонала организации</b> <i>Тема 2.1. Рынок труда и занятость населения</i> Трудовые ресурсы. Рынок труда и занятость населения. Экономически активное и экономически неактивное население. Занятость и безработица. Виды безработицы: фрикционная, структурная и циклическая безработица. Виды занятости населения: продуктивная, социально-полезная и полная занятость. <i>Тема 2.2. Трудовые отношения и персонал организации</i> Юридическое оформление взаимоотношений между работодателем и наёмными работниками. Трудовой договор. Договор подряда и другие гражданско-правовые договоры. Коллективный договор. Состав и функциональная структура персонала промышленного предприятия. Промышленно-производственный персонал. Функциональные категории, группы и подгруппы работников. Характер труда рабочих и служащих. Профессиональная и квалификационная структуры персонала предприятия. Профессия, специальность и квалификация работников. Характеристика наличия и движения персонала. Списочный состав и средняя численность работников. Баланс персонала предприятия. Коэффициенты оборота персонала.
<b>3</b>	<b>Рабочее время и производительность труда</b> <i>Тема 3.1. Рабочее время и его использование</i> Состав и структура рабочего времени. Отработанное и неотработанное время. Баланс рабочего времени. Анализ использования рабочего времени в организации. <i>Тема 3.2. Производительность труда</i> Понятие о производительности и эффективности труда. Методы измерения и показатели производительности труда. Показатели выработки продукции на одного работника. Трудоёмкость продукции. Виды трудоёмкости. Взаимосвязь между показателями выработки и трудоёмкости. Измерение динамики производительности труда с помощью натуральных, трудовых и стоимостных показателей.

	<p>Факторы и резервы роста производительности труда. Классификация факторов роста производительности труда. Абсолютная и относительная экономия затрат труда.</p>
4	<p><b>Организация и нормирование труда на предприятии</b>  <i>Тема 4.1. Организация труда на промышленном предприятии</i>          Сущность и содержание организации труда. Значение и задачи организации труда.          Принципы научной организации труда. 12 принципов производительности Г. Эмерсона. Правила работы А. К. Гастева.          Содержание работы на предприятии по организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Приёмы и методы труда. Улучшение условий труда. Рационализация режимом труда и отдыха. Дисциплина труда. Формы организации труда. Индивидуальная и коллективная (бригадная) формы организации труда.  <i>Тема 4.2. Нормирование труда</i>          Роль и место нормирования труда в его организации. Принципы нормирования труда. Общая характеристика производственных, технологических и трудовых процессов. Структура производственной операции: трудовые приёмы, действия и движения.          Классификация затрат рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Элементы штучно-калькуляционного рабочего времени.          Классификация норм труда. Нормы затрат труда и нормы результатов труда. Нормы обслуживания и управляемости. Нормы сложности и нормы оплаты труда. Нормы условий труда. Социальные и правовые нормы труда.          Нормативные материалы для нормирования труда. Нормативы по труду, единые нормы труда и нормативы режимов работы оборудования. Классификация нормативов по труду.          Обоснование и установление норм труда. Взаимосвязь факторов при установлении норм труда. Принципиальная последовательность расчёта норм труда. Методы нормирования. Достижение равной напряжённости норм.          Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж, фотохронометраж и др.</p>
5	<p><b>Оплата труда в организациях</b>  <i>Тема 5.1. Понятие заработной платы и механизм её формирования</i>          Принципы распределение доходов и понятие заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая и регулирующая.          Механизм установления уровня заработной платы. Цена рабочей силы и цена труда. Номинальная и реальная заработная плата. Тарифный и бестарифный варианты оплаты труда.  <i>Тема 5.2. Организация оплаты труда на промышленном предприятии</i>          Тарифная система: тарифно-квалификационный справочник, тарифные сетки и тарифные ставки.          Формы и системы оплаты труда. Сдельная форма и её системы оплаты труда. Повременная форма и её системы оплаты труда. Доплаты, надбавки и премии.          Бестарифная и комиссионная системы оплаты труда. Оплата труда по плавающим окладам.          Состав заработка. Состав расходов на рабочую силу. Состав фонда заработной платы. Состав выплат социального характера.</p>
6	<p><b>Трудовые показатели промышленного предприятия</b>  <i>Тема 6.1. Характеристика основных трудовых показателей</i>          Основные показатели по труду промышленного предприятия: показатели численности и состава работников, показатели рабочего времени,</p>



	<p>производительности труда и заработной платы.</p> <p><i>Тема 6.2. Расчёт и анализ трудовых показателей</i></p> <p>Планирование численности и состава работников. Планирование заработной платы. Анализ показателей по труду.</p>
<b>7</b>	<p><b>Содержание и мотивация трудовой деятельности</b></p> <p><i>Тема 7.1. Содержание, структура и функции трудового поведения</i></p> <p>Трудовая деятельность и трудовое поведение. Общие характеристики трудовой деятельности. Социально-психологические свойства работников. Функциональный и поведенческий алгоритм. Структура и характеристики трудового поведения.</p> <p>Формы трудового поведения. Целевые формы: функциональное, экономическое, организационное и стратификационное поведение. Инновационное поведение. Адаптационно-приспособительное поведение. Церемониальные и субординарные формы поведения. Деструктивные формы трудового поведения.</p> <p><i>Тема 7.2. Мотивация и регуляция трудовой деятельности</i></p> <p>Мотивационная сфера личности. Потребности, мотивы, социальные установки и ценностные ориентации человека. Структура и уровни мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Условия включения работника в процесс труда. Статус и социальная роль работника. Функции статуса. Социальные институты как механизмы социальной регуляции.</p>

#### 4.3. Практические занятия

Темы практических занятий и их трудоёмкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоёмкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудо- ёмкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 3					
1	Расчёты показателей оборота персонала предприятия	Решение задач	2	2	2
2	Анализ использования рабочего времени	Решение задач	2	2	3
3	Анализ трудовых показателей	Решение задач	2	2	6
Всего:			6	6	

#### 4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоёмкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоёмкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоёмкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
Всего				

#### 4.5. Курсовое проектирование (работа)

Учебным планом не предусмотрено.

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

Виды самостоятельной работы и её трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 - Виды самостоятельной работы и ее трудоёмкость

Вид самостоятельной работы	Всего, (час)	Семестр 3 (час)
изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	30	30
подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	10	10
контрольные работы заочников (КРЗ)	36	36
подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	20	20
Всего	96	96

Самостоятельная проводится в читальном зале библиотеки ГУАП по адресу улица Ленсовета 14 с использованием компьютеров.

### 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п. п. 7-11.

### 6. Перечень печатных и электронных учебных изданий

Перечень печатных и электронных учебных изданий приведён в таблице 8.

Таблица 8 – Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/ URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
331.01(075) 3-81	<i>Золотухин О. И.</i> Политика доходов и заработной платы: курс лекций. СПб.: ГУАП, 2010. 112 с.	СО (30), ЛС (73), ИГ (10), ЛСЧЗ (2).
У9(2) 24(ГААП)	<i>Золотухин О. И.</i> Экономика труда: текст лекций. СПб.: ГААП, 1994. 56 с.	СО (52), ГС (24), ФО (4), ЛС (41).
338.9(ГААП) 381	<i>Золотухин О. И.</i> Мотивация экономического поведения и деятельности человека: текст лекций. СПб.: ЛИАП, 1992. 48 с.	ФО (5), СО (105).
338 Э40 81-11	<i>Золотухин О. И.</i> Экономика и социология труда. Программа и методические указания к изучению дисциплины для студентов экономических специальностей. СПб.: ГУАП, 2017. 38 с.	СО (27).
658 Б 90	<i>Будагов А.С., Золотухин О.И.</i> Персонал фирмы и оплата его труда. СПб.: ГУАП, 2024. 100 с.	ЛС (5), ЧЗ (1)
	<i>Будагов А.С., Золотухин О.И.</i> Экономика и организация труда на предприятии. СПб.: ГУАП, 2025. 80 с.	
331(075) ПЗ1	<i>Петросян С. Л.</i> Экономика и социология	ФО (1).

	труда: учебное пособие. Воронеж: Воронежский гос. техн. ун-т. 2003. 298 с.	
--	---	--

## 7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины, приведён в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование

## 8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2. Перечень информационно-справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

## 9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Лекционная аудитория	Аудитория укомплектована специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями,

		обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).
2	Аудитория для практических занятий	Аудитория укомплектована специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории
3	Аудитории общего пользования (для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации)	Аудитория укомплектована специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории
4	Библиотека, Интернет-класс ГУАП (для самостоятельной работы)	Помещения укомплектованы специализированной мебелью, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду ГУАП

## 10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведён в таблице 13

Таблица 13 - Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Примерный перечень оценочных средств
Зачёт	Список вопросов Задачи

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«отлично» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>

«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твёрдо усвоил программный материал, грамотно и, по существу, излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу, излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

### 10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы:

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Вопросы для зачёта представлены в таблице 16

Таблица 16 – Вопросы для зачёта

№ п/п	Перечень вопросов для зачёта	Код индикатора
	<i>Вопросы</i>	
1	Понятие о труде и других видах человеческой деятельности.	ПК-2.3.3
2	Роль труда в жизни человека и общества.	ПК-2.3.3
3	Социально-психологическая структура процесса труда.	ПК-2.3.3
4	Структура простого процесса труда.	ПК-2.3.3
5	Трудовые ресурсы общества.	ПК-2.3.3
6	Экономически активное население. Занятость. Безработица.	ПК-2.У.3
7	Юридическое оформление взаимоотношений между наёмными работниками и работодателями.	ПК-2.У.3
8	Функциональная, профессиональная и квалификационная структура персонала промышленного предприятия.	ПК-4.3.3
9	Показатели численности и движения персонала организации.	ПК-4.У.3

10	Баланс персонала предприятия.	ПК-4.У.3
11	Методы измерения и показатели производительности труда.	ПК-4.3.3
12	Факторы и резервы роста производительности труда. Абсолютная и относительная экономия затрат труда.	ПК-4.У.3
13	Сущность, содержание и задачи организации труда на предприятии.	ПК-4.3.3
14	Организация рабочих мест.	ПК-4.3.3
15	Формы организации труда.	ПК-4.3.3
16	Принципы нормирования труда.	ПК-4.3.1
17	Характеристика производственных процессов. Структура производственной операции.	ПК-4.3.1
18	Классификация затрат рабочего времени по отношению к предмету труда.	ПК-4.3.3
19	Классификация норм труда.	ПК-4.3.3
20	Принципы распределения доходов в обществе. Понятие и функции заработной платы.	ПК-2.3.3
21	Распределение доходов коммерческой организации и формирование фонда оплаты труда.	ПК-4.У.3
22	Организация оплаты труда на промышленном предприятии.	ПК-4.У.3
23	Тарифная система.	ПК-4.3.3
24	Формы и системы оплаты труда.	ПК-4.3.3
25	Состав заработков и расходов на рабочую силу.	ПК-4.3.3
26	Основные показатели по труду промышленного предприятия.	ПК-4.У.3
27	Трудовая деятельность и трудовое поведение. Формы трудового поведения.	ПК-2.3.3
28	Мотивация трудового поведения.	ПК-2.3.3
29	Методы и формы социальной регуляции на предприятии.	ПК-2.3.3
30	Структура социальной организации предприятия.	ПК-2.3.3
<i>Задачи</i>		
1	Расчёты показателей занятости и безработицы	ПК-2.В.3
2	Расчёты средней численности персонала организации	ПК-4.В.3
3	Составление баланса персонала	ПК-4.В.3
4	Расчёты показателей оборота персонала	ПК-4.В.3
5	Анализ использования рабочего времени	ПК-4.В.3
6	Расчёты показателей производительности труда	ПК-4.В.3
7	Расчёты повременной заработной платы	ПК-4.В.3
8	Расчёты сдельной заработной платы	ПК-4.В.3
9	Расчёты трудовых показателей	ПК-4.В.3
10	Анализ трудовых показателей	ПК-4.В.3

Перечень тем для курсового проектирования / выполнения курсовой работы представлен в таблице 17

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования / выполнения курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для курсового проектирования / выполнения курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора																																		
	<b>Задания для компетенции ПК-2</b>																																			
1	<b>Задания с выбором одного правильного ответа из нескольких</b> <i>Инструкция:</i> Прочитайте текст, выберите один правильный ответ из предложенных вариантов и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа. <i>Текст задания:</i> Укажите, какие показатели характеризуют наличие персонала организации. <i>Варианты ответа:</i> 1) показатели производительности труда; 2) показатели численности персонала; 3) показатели оборота персонала; 4) показатели использования фондов рабочего времени; 5) показатели оплаты труда.	ПК-2.3.4																																		
2	<b>Задания с выбором нескольких правильных вариантов ответов</b> <i>Инструкция:</i> Прочитайте текст, выберите несколько правильных вариантов ответа из предложенных и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов. <i>Текст задания:</i> Выберите показатели производительности труда. <i>Варианты ответов:</i> 1) трудоёмкость продукции; 2) табельный фонд времени; 3) годовая норма рабочего времени; 4) выработка продукции на единицу рабочего времени; 5) коэффициент текучести персонала.	ПК-2.3.4																																		
3	<b>Задание на соответствие</b> <i>Инструкция:</i> Прочитайте текст и установите соответствие. В каждой позиции в левом столбце подберите соответствующую позицию в правом столбце. <table border="1"><thead><tr><th colspan="2">Понятие</th><th colspan="2">К чему относится</th></tr></thead><tbody><tr><td>a</td><td>Тарифные ставки</td><td>1</td><td>Формы оплаты труда</td></tr><tr><td>b</td><td>Системы оплаты труда</td><td>2</td><td>Движение персонала</td></tr><tr><td>c</td><td>Трудоёмкость продукции</td><td>3</td><td>Расходы на рабочую силу</td></tr><tr><td>d</td><td>Показатели оборота персонала</td><td>4</td><td>Тарифная система</td></tr><tr><td>e</td><td>Фонд заработной платы</td><td>5</td><td>Производительность труда</td></tr></tbody></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами</p> <table border="1"><thead><tr><th>a</th><th>b</th><th>c</th><th>d</th><th>e</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	Понятие		К чему относится		a	Тарифные ставки	1	Формы оплаты труда	b	Системы оплаты труда	2	Движение персонала	c	Трудоёмкость продукции	3	Расходы на рабочую силу	d	Показатели оборота персонала	4	Тарифная система	e	Фонд заработной платы	5	Производительность труда	a	b	c	d	e						ПК-2.У.3
Понятие		К чему относится																																		
a	Тарифные ставки	1	Формы оплаты труда																																	
b	Системы оплаты труда	2	Движение персонала																																	
c	Трудоёмкость продукции	3	Расходы на рабочую силу																																	
d	Показатели оборота персонала	4	Тарифная система																																	
e	Фонд заработной платы	5	Производительность труда																																	
a	b	c	d	e																																
4	<b>Задание на установление правильной последовательности</b> <i>Инструкция:</i> Прочитайте текст и установите правильную последовательность действий. <i>Текст задания:</i> Установите последовательность шагов при планировании производительности труда по технико-экономическим факторам. 1) рассчитать изменение исходной численности работников под влиянием факторов динамики производительности труда; 2) рассчитать изменение производительности труда в процентах в плановом периоде по отношению к базисному периоду; 3) определить исходную численность персонала в плановом периоде; 4) определить плановую численность персонала при намечаемом	ПК-2.В.3																																		

5	изменении производительности труда.	ПК-2.3.4																								
	<p>Запишите последовательность действий в таблицу слева направо</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <p><b>Задание открытого типа</b> (с развёрнутым ответом)</p> <p><i>Инструкция:</i> Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.</p> <p><i>Текст задания:</i> Назовите основные факторы динамики производительности труда.</p>																									
1	<p><b>Задания для компетенции ПК-4</b></p> <p><b>Задания с выбором одного правильного ответа из нескольких</b></p> <p><i>Инструкция:</i> Прочитайте текст, выберите один правильный ответ из предложенных вариантов и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p> <p><i>Текст задания:</i> Выберите наиболее точное определение безработицы.</p> <p><i>Варианты ответа:</i>1) избыток трудоспособного населения 2) избыток работоспособного населения; 3) превышение предложения рабочей силы над спросом на неё; на рынке труда; 4) избыток занятых.</p>	ПК-4.3.3																								
2	<p><b>Задания с выбором нескольких правильных вариантов ответов</b></p> <p><i>Инструкция:</i> Прочитайте текст, выберите несколько правильных вариантов ответа из предложенных и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.</p> <p><i>Текст задания:</i> Выберите последствия снижения производительности труда.</p> <p><i>Варианты ответов:</i> 1) возникновение потребности в дополнительных работниках; 2) сокращение персонала; 3) снижение трудоёмкости продукции; 4) рост себестоимости продукции; 5) увеличение текучести персонала.</p>	ПК-4.3.3																								
3	<p><b>Задание на соответствие</b></p> <p><i>Инструкция:</i> Прочитайте текст и установите соответствие. В каждой позиции в левом столбце подберите соответствующую позицию в правом столбце.</p> <table><tr><th colspan="2">Понятие</th><th colspan="2">Определение</th></tr><tr><td>a</td><td>Полная занятость населения</td><td>1</td><td>Занятость населения на экономически целесообразных рабочих местах</td></tr><tr><td>b</td><td>Продуктивная занятость</td><td>2</td><td>Занятость без административного принуждения</td></tr><tr><td>c</td><td>Свободно избранная занятость</td><td>3</td><td>Состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу её имеют</td></tr><tr><td>d</td><td>Неформальная занятость</td><td>4</td><td>Чередование периодов труда с периодами отдыха</td></tr><tr><td>e</td><td>Периодическая занятость</td><td>5</td><td>Занятость в теневой экономике с уклонением от уплаты налогов</td></tr></table> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами</p>	Понятие		Определение		a	Полная занятость населения	1	Занятость населения на экономически целесообразных рабочих местах	b	Продуктивная занятость	2	Занятость без административного принуждения	c	Свободно избранная занятость	3	Состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу её имеют	d	Неформальная занятость	4	Чередование периодов труда с периодами отдыха	e	Периодическая занятость	5	Занятость в теневой экономике с уклонением от уплаты налогов	ПК-4.У.3
Понятие		Определение																								
a	Полная занятость населения	1	Занятость населения на экономически целесообразных рабочих местах																							
b	Продуктивная занятость	2	Занятость без административного принуждения																							
c	Свободно избранная занятость	3	Состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу её имеют																							
d	Неформальная занятость	4	Чередование периодов труда с периодами отдыха																							
e	Периодическая занятость	5	Занятость в теневой экономике с уклонением от уплаты налогов																							



	a	b	c	d	e	

4

**Задание на установление правильной последовательности**

*Инструкция:* Прочитайте текст и установите правильную последовательность действий.

*Текст задания:* Установите правильную последовательность элементов социально-психологической структуры процесса труда:

1) мотивы труда;

2) процесс труда;

3) результат труда;

4) потребности и ценности;

5) стимулы труда;

6) цель труда;

7) удовлетворённость (неудовлетворённость) трудом.

Запишите последовательность действий в таблицу слева направо

--	--	--	--	--	--	--

5

**Задание открытого типа (с развёрнутым ответом)**

*Инструкция:* Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

*Текст задания:* Сформулируйте отличия трудовой мотивации от стимулирования труда.

Ключи правильных ответов размещены в приложении к РПД

ПК-4.В.3

ПК-4.3.3

Примечание. Критерии оценивания тестовых заданий:

*Задание 1.* Ответ считается верным, если правильно указана цифра и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответа. Полное совпадение с верным ответом оценивается баллом 1, неверный ответ или его отсутствие – баллом 0 (либо указывается «верно»/«неверно»).

*Задание 2.* Ответы считаются верными, если правильно указаны цифры и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответов. Полное совпадение с верным ответом оценивается баллом 1, если допущены ошибки или ответ отсутствует – баллом 0 (либо указывается «верно»/«неверно»).

*Задание 3.* Ответ считается верным, если установлены все соответствия (позиции одного столбца правильно сопоставлены с позициями другого столбца). Полное совпадение с верным ответом оценивается баллом 1, неверный ответ или его отсутствие – баллом 0 (либо указывается «верно»/«неверно»).

*Задание 4.* Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр. Полное совпадение с верным ответом оценивается баллом 1, неверный ответ или его отсутствие – баллом 0 (либо указывается «верно»/«неверно»).

*Задание 5.* Ответ считается верным, если он совпадает с эталонным по содержанию и полноте. Правильный ответ оценивается в 3 балла. если допущена одна ошибка/неточность (ответ правильный, но неполный) – баллом 1, если допущено более одной ошибки (ответ неправильный или отсутствует) – баллом 0 (либо указывается «верно»/«неверно»).

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
1	Роль труда в жизни человека и общества.
2	Структура простого процесса труда и социально-психологическая структура процесса труда.
3	Трудовые ресурсы общества и экономически активное население.
4	Занятость и безработица.
5	Функциональная, профессиональная и квалификационная структура персонала промышленного предприятия.
6	Баланс персонала и показатели численности и оборота персонала организации.
7	Методы измерения и показатели производительности труда.
8	Факторы и резервы роста производительности труда. Абсолютная и относительная экономия затрат труда.
9	Сущность, содержание, задачи и формы организации труда на предприятии.
10	Нормирование труда.
11	Принципы распределения доходов в обществе. Понятие и функции заработной платы.
12	Распределение доходов коммерческой организации и формирование фонда оплаты труда.
13	Организация оплаты труда на промышленном предприятии.
14	Тарифная система.
15	Формы и системы оплаты труда.
16	Состав заработков и расходов на рабочую силу.
17	Основные показатели по труду промышленного предприятия.
18	Трудовая деятельность и трудовое поведение. Формы трудового поведения.
19	Мотивация трудового поведения и деятельности.
20	Методы и формы социальной регуляции на предприятии.

10.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

## **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Экономика и социология труда» соответствует общим целям образовательной программы подготовки магистров по направлению «Менеджмент», профилю «Управление человеческими ресурсами».

Профессиональной целью преподавания учебной дисциплины является формирование у будущих магистров менеджмента знаний, умений и практических навыков в области анализа существующего положения дел и принятия управленческих решений в области организации и оплаты труда.

### **11.1. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала**

Основное назначение лекционных занятий – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

#### **Планируемые результаты при освоении обучающимся лекционного материала:**

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

Структура предоставления лекционного материала:

#### **Раздел 1. Основные категории экономики и социологии труда**

Тема 1.1. Место экономики и социологии труда среди других наук о труде

Тема 1.2. Простой и общественный процесс труда

#### **Раздел 2. Рынок труда и формирование персонала организации**

Тема 2.1. Рынок труда и занятость населения

Тема 2.2. Трудовые отношения и персонал организации

#### **Раздел 3. Рабочее время и производительность труда**

Тема 3.1. Рабочее время и его использование

Тема 3.2. Производительность труда

#### **Раздел 4. Организация и нормирование труда на предприятии**

Тема 4.1. Организация труда на промышленном предприятии

Тема 4.2. Нормирование труда

#### **Раздел 5. Оплата труда на предприятиях**

Тема 5.1. Понятие заработной платы и механизм её формирования

Тема 5.2. Организация оплаты труда на промышленном предприятии

## **Раздел 6. Трудовые показатели промышленного предприятия**

Тема 6.1. Характеристика основных трудовых показателей

Тема 6.2. Расчёт и анализ трудовых показателей

## **Раздел 7. Содержание и мотивация трудовой деятельности**

Тема 7.1. Содержание, структура и функции трудового поведения

Тема 7.2. Мотивация и регуляция трудовой деятельности

Методические материалы по освоению лекционного материала, разработанные автором рабочей программы, приведены в списке учебной литературы (п. 6, таблица 8).

Учебно-методические материалы имеются в электронных ресурсах на ГУГЛ-диске по адресу <https://drive.google.com/open> (пароль gwerty81).

## **11. 3. Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий**

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающемуся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

### **Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:**

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Требования к проведению практических занятий

Функции практических занятий:

- познавательная;
- развивающая;
- воспитательная.

По характеру выполняемых обучающимся заданий по практическим занятиям подразделяются на:

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления и конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Формы организации практических занятий определяются в соответствии со специфическими особенностями учебной дисциплины и целями обучения. Они могут проводиться:

- в интерактивной форме (решение ситуационных задач, занятия по моделированию реальных условий, деловые игры, игровое проектирование, имитационные занятия, выездные занятия в организации (предприятия), деловая учебная игра, ролевая игра, психологический тренинг, кейс, мозговой штурм, групповые дискуссии);

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений, решение типовых задач, решение ситуационных задач и другое).

Методика проведения практического занятия может быть различной, при этом важно достижение общей цели дисциплины.

Методические материалы по освоению лекционного материала, разработанные автором рабочей программы, приведены в списке учебной литературы (п. 6, таблица 8).

Учебно-методические материалы имеются в электронных ресурсах на ГУГЛ-диске по адресу <https://drive.google.com/open> (пароль gwerty81).

#### **11.6. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы**

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются учебные пособия, содержащиеся в списках учебной литературы п. 6. Кроме того, подготовлены следующие методические материалы по изучению дисциплины:

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся имеются в электронных ресурсах на ГУГЛ-диске по адресу <https://drive.google.com/open> (пароль gwerty81).

#### **11.7. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.**

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

Текущий контроль успеваемости осуществляется с помощью выполнения контрольной работы в течение семестра. Результаты оценки контрольной работы учитываются при проведении промежуточной аттестации в форме зачёта.

#### **11.8. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

- зачёт – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний

обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой

**Ключи правильных ответов к тестовым заданиям таблицы 18**

Ключи к заданиям для компетенции ПК-2

*Задание 1:* вариант 2.

*Задание 2:* варианты 1, 4.

*Задание 3*

a	b	c	d	e
4	1	5	2	3

*Задание 4:*

3	1	4	2
---	---	---	---

*Задание 5:* Эталонный ответ: В планировании динамики производительности труда используется следующая классификация технико-экономических факторов:

- структурные сдвиги в производстве (изменение удельного веса отдельных видов продукции, в общем, её объёме);
- совершенствование материально – технической базы производства (технические и технологические факторы);
- совершенствование и развитие личного фактора производства (социально-экономические факторы);
- совершенствование способов соединения материально – технических и личного факторов производства (организационные факторы);
- изменение объёма производства.

Ключи к заданиям для компетенции ПК-4

*Задание 1:* вариант 3.

*Задание 2:* варианты 1, 4.

*Задание 3*

a	b	c	d	e
3	1	2	5	4

*Задание 4:*

4	5	1	6	2	3	7
---	---	---	---	---	---	---

*Задание 5:* Эталонный ответ: Трудовая мотивация – это побуждение человека к труду. Мотивы труда – внутренние психологические причины, побуждающие человека к труду. Они возникают на основе потребностей или ценностей. Если мотивы труда не возникают у человека, то его нужно стимулировать. Стимулы – это внешние факторы побуждения к труду, поэтому стимулирование труда – это внешнее воздействие на человека с целью побуждения его к определённому труду.