

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования

/ С.Е. Спесивцева
«31» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

/ Ю.А. Дорошенко
«31» марта 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Экономика и социология труда

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель (составители): докт. экон. наук, проф.  (Комарова О.А.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)


Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаиров В.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа согласована с выпускающей(ими) кафедрой(ами)
Социологии и управления

(наименование кафедры/кафедр)

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаиров В.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 4

Председатель : канд. экон. наук, доцент  (Журавлева Л.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональная компетенция	ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала	ПК-4.1. Анализирует современные формы, системы оплаты и учета производительности труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.	<p><i>Знания:</i> теоретических основ современной экономики труда; особенностей воспроизводства населения и трудовых ресурсов; современных проблем реализации трудовой активности населения; основных положений концепции человеческого капитала; теоретико-методологических основ формирования и развития рынка труда; видов занятости и безработицы; содержания и задач организации труда; основ разделения и кооперация труда; особенностей организации рабочих мест; классификации трудовых процессов; сущность условий труда и факторов их формирования; основ охраны и безопасности труда; содержания понятий дисциплины и трудовой дисциплины; факторов, влияющих на уровень дисциплины; сущности, значения и объектов нормирования труда; классификации затрат рабочего времени; методов нормирования труда. современных форм, систем оплаты и учета производительности труда; систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядка тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и квалификационных характеристик должностей служащих.</p> <p><i>Умения:</i> анализировать проблемы реализации трудового потенциала населения; обосновывать эффективность инвестиций в человеческий капитал; анализировать источники финансирования образования и профессиональной подготовки кадров; рассчитывать показатели безработицы населения; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда; анализировать трудовой процесс; обосновывать наиболее эффективные для организации формы, системы оплаты, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования</p>

			<p>труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.</p> <p><i>Навыки:</i></p> <p>разработки предложений по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения; обоснования рекомендаций по развитию человеческого капитала; организации и проведения комплексной оценки фактической организации труда в организации; навыками разработки предложений по рационализации трудового процесса и усовершенствованию организации труда в организации; разработки условий оплаты труда и предложений по изменениям оплаты труда персонала.</p>
		<p>ПК-4.2. Анализирует показатели производительности труда и выявляет резервы ее повышения</p>	<p><i>Знания:</i></p> <p>сущности производительности труда как одного из инструментов повышения эффективности функционирования организации; преимущества и недостатки разных методов определения производительности труда; виды резервов и факторов повышения производительности труда.</p> <p><i>Умения:</i></p> <p>рассчитывать производительность труда разными методами; определять резервы повышения производительности труда.</p> <p><i>Навыки:</i></p> <p>интерпретации показателей производительности труда; классификации факторов и резервов повышения производительности труда.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

Стадия	Наименования дисциплины
1	Базовые информационные технологии в экономике и управлении 1
2	Кадровая политика и кадровое планирование
3	Экономика организации
4	Трудовое право
5	Экономика и социология труда
6	Мотивация, стимулирование и оплата труда
7	Управленческий учет и учет персонала
8	Информационные технологии в управлении персоналом
9	Организация труда персонала
10	Экономика управления персоналом

11	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
12	Регламентация и нормирование труда
13	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единицы, 144 часа.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации зачет

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 5
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	144
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	71	71
лекции	34	34
лабораторные	–	–
практические	34	34
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	3	3
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	73	73
Курсовой проект	–	–
Курсовая работа	–	–
Расчетно-графическое задание	18	18
Индивидуальное домашнее задание	–	–
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	55	55
Экзамен	Зачет	Зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 3 Семестр 5

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа на подготовку аудиторным занятиям
1. Теоретические основы современной экономики социологии труда					
	Предмет экономики труда, его развитие на современном этапе. Исходные понятия экономики труда: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, собственность, труд, качество жизни, социально-экономическая система, доход, капитал. Понятие и сущность экономической категории труда. Значение труда в развитии человека. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками.	2	2	–	3
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества					
	Социально-экономическая сущность понятия трудовые ресурсы. Критерии выделения трудовых ресурсов. Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста. Экономические и социальные границы трудоспособного возраста. Экономически активное и экономически неактивное население. Методы оценки трудовых ресурсов. Сущность понятий «воспроизводства населения» и «воспроизводство ресурсов для труда». Типы природного воспроизводства населения: традиционный (экстенсивный) тип; современный (интенсивный) тип. Типы воспроизводства ресурсов для труда: экстенсивный и интенсивный типы. Трудовой потенциал общества. Проблемы реализации трудовой активности населения.	2	2	–	3
3. Человеческий капитал					
	Развитие концепции человеческого капитала. Сущность человеческого капитала как социально-экономической категории. Человеческий капитал на личностном, микроэкономическом и макроэкономическом уровнях. Аналитическое единство и различия вещественного и человеческого капитала. Группы затрат, связанных с получением образования: прямые материальные затраты; утраченные заработки; моральные потери. Группы доходов, связанных с ожидаемой отдачей от	2	2	–	3

	инвестиций в образование: прямые материальные выгоды; непрямые материальные выгоды; моральные выгоды. Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал.				
4. Рынок труда и занятость населения					
	<p>Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития. Условия существования и субъекты рынка труда.</p> <p>Анализ состояния рынка труда: показатели объема и структуры, баланс спроса и предложения, динамики стоимости и цены рабочей силы, социально-экономические результаты их функционирования для работодателей и работников.</p> <p>Понятие занятости населения. Занятость населения с экономических и социальных позиций общества. Экономически активное и неактивное население. Полная и неполная занятость. Видимая и невидимая недозанятость. Эффективная и рациональная занятость.</p> <p>Безработица: причины, виды, размеры, социальные последствия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного. Виды безработицы. Классификация основных параметров различных видов безработицы. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.</p> <p>Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.</p>	2	2	–	5
5. Производительность труда в системе оценочных показателей деятельности организации					
	<p>Теория производительности. Общее понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат. Эффективность труда и производства. Продуктивность и рентабельность труда. Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи.</p> <p>Измерители продукции и измерители затрат. Проблемы в области измерения производительности труда. Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки. Валовой национальный продукт, конечный продукт, национальный доход индикаторы национальной экономики.</p> <p>Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы. Организационные факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда. Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы</p>	4	4	–	6

	расчета. Планирование и разработка программы роста производительности труда.				
6. Оплата труда: экономическая сущность, функции, формы и системы					
	<p>Заработная плата как экономическая категория. Рыночная цена единицы труда - ставка заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная.</p> <p>Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда в организации: тарифная и бестарифная системы оплаты труда.</p> <p>Тарифное нормирование заработной платы: сущность и элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки низшего квалификационного разряда, тарифные сетки, схемы должностных окладов и штатные расписания.</p> <p>Формы оплаты труда: повременная и сдельная.</p> <p>Основные системы повременной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады».</p> <p>Основные системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, коллективная (бригадная), сдельно-прогрессивная.</p> <p>Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы: сущность и разновидности.</p> <p>Сущность премирования. Виды премирования: регулярное (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое, по итогам работы за год); за достижение и превышение установленных результатов производственной деятельности; единовременное (разовое); специальное.</p> <p>Бестарифная система оплаты труда: сущность, преимущества и недостатки.</p> <p>Особенности регулирования оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров.</p>	4	4	–	6
7. Организация труда					
	<p>Сущность понятия «организация труда». Формы организации труда: коллективный труд и индивидуальный труд. Задачи организации труда: экономическая, психофизиологическая, социальная, организационная. Функции организации труда: ресурсосберегающая, трудоощающая, оптимизирующая, возвышающая труд, воспитательная и активизирующая.</p> <p>Место организации труда среди других наук. Методы организации труда: эмпирический и научный. Общие и частные принципы организации труда. Общие показатели экономической эффективности организации труда: повышение производительности живого труда; повышение степени использования овеществленного труда. Частные</p>	4	4	–	6

	<p>показатели экономической эффективности организации труда: сокращение численности персонала; экономия рабочего времени; прирост объемов производства; работ, услуг; прирост прибыли на 1 рубль затрат; экономия по отдельным статьям затрат; сокращение фактического срока окупаемости инвестиций</p> <p>Сущность разделения и кооперации труда. Виды разделения труда: общее, частное и единичное. Границы разделения труда. Анализ организации труда.</p> <p>Особенности организации управленческого труда. Виды умственного труда: эвристический, административный и операторный. Виды труда в зависимости от энергозатрат. Параметры управленческого труда. Требования к организации управленческого труда. Задачи организации управленческого труда. Функциональное и технологическое разделение управленческого труда. Регламентация управленческого труда: сущность и формы.</p> <p>Организация, планировка и обслуживание рабочих мест. Сущность понятия рабочего места. Классификация рабочих мест. Содержание оснащения рабочего места. Планировка рабочего места: сущность и принципы. Обслуживание рабочих мест: содержание и функции. Централизованное и децентрализованное управление обслуживанием рабочих мест.</p> <p>Дисциплина и стимулирование труда как направления организации труда. Трудовая дисциплина, технологическая и производственная дисциплина. Материальное и моральное стимулирование совершенствования организации труда.</p> <p>Условия труда. Производственные факторы, воздействующие на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Показатель тяжести труда. Категории тяжести работ согласно медико-физиологической классификации, разработанной НИИ труда.</p>				
8. Нормирование труда					
	<p>Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений. Задачи, функции и принципы нормирования труда. Объекты нормирования. Этапы установления норм.</p> <p>Нормативы: сущность, требования к ним. Факторы обоснования норм труда: технологические, экономические, организационные, социальные. Функции норм труда. Виды нормативов по труду по назначению: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания, нормативы численности. Виды нормативов по труду по сфере применения: межотраслевые, отраслевые и местные. Структура норм труда и порядок их расчета.</p> <p>Сущность понятия затрат рабочего времени.</p>	4	4	–	6

	<p>Структура затрат рабочего времени. Оценка использования рабочего времени.</p> <p>Изучение затрат рабочего времени: содержание и задачи. Классификация методов изучения затрат рабочего времени: по способу наблюдений; по цели изучения затрат рабочего времени; по способу ведения наблюдений; по способу записи.</p>				
9. Трудовая организация и трудовое поведение					
	<p>Сущность понятий «трудовой коллектив», «организация», «трудовая организация». Различия между производственной и трудовой организациями.</p> <p>Человеческий труд с социологической точки зрения. Трудовая среда: сущность и элементы. Социальная трудовая среда.</p> <p>Социальная структура трудовой организации. Разновидности социальной структуры: функционально-производственная, национальная, профессионально-квалификационная, демографическая, социально-психологическая.</p> <p>Социальная организация: сущность и признаки. Производственная и непроизводственная социальные организации. Структура социальной организации трудового коллектива. Сущность и классификация социальных процессов.</p> <p>Сущность понятий «социальное поведение» и «трудовое поведение». Структура трудового поведения.</p> <p>Виды трудового поведения. Механизм регулирования трудового поведения.</p> <p>Характеристика различных видов поведения в зависимости от целей исследователя.</p> <p>Особенности трудового поведения в рыночных условиях.</p> <p>Содержание понятия «отношение к труду». Структура понятия отношения к труду: мотивы и ориентации трудового поведения; реальное или фактическое трудовое поведение; оценка работниками трудовой ситуации — вербального (словесного) поведения.</p> <p>Сущность понятия социальной активности. Формы проявления социальной активности: трудовая, общественно-политическая и познавательно-творческая.</p> <p>Факторы, формирующие отношение к труду: объективные; субъективные. Типология работников в зависимости от отношения их к труду</p> <p>Удовлетворенность трудом: сущность и индикаторы.</p>	2	2	–	5
10. Личность и организация					
	<p>Теоретические подходы к изучению понятия личности.</p> <p>Процесс формирования и развития личности. Детерминанты личности: биологические, социальные и культурные. Подходы к формированию и развитию</p>	4	4	–	6

	<p>личности: подход стадий развития; модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса; подход с позиций черт личности.</p> <p>Личность и работа. Индивидуальные различия: демографические характеристики; психологические особенности. Факторы черт личности, образующие Большую пятерку (O-C-E-A-N). Личностные характеристики: самооценка, локус контроля, авторитаризм, макиавеллизм, ориентация по типу А, ориентация по типу Б, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм, самомониторинг.</p> <p>Ценности личности: сущность и классификация. Критерии ясности личностных ценностей.</p> <p>Установки личности: сущность и компоненты. Свойства установок. Функции установок.</p> <p>Барьеры на пути изменения установок личности. Факторы, влияющие на изменение установок личности. Способы изменения установок личности.</p> <p>Когнитивный диссонанс: сущность и источники. Сущность понятия удовлетворенности трудом. основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой.</p> <p>Содержание понятия вовлеченности в работу. Личностные, организационные и социальные факторы, влияющие на вовлеченность в работу.</p> <p>Содержание понятия «приверженность работников организации». Индивидуальные характеристики работников и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации. Типы приверженности организации. Препятствия на пути формирования приверженности организации.</p>				
11. Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда					
	<p>Социологические исследования в сфере труда: сущность, цели и задачи. Содержание социально-трудовых отношений. Классификация социально-трудовых отношений. Социальные процессы в сфере труда: сущность и виды. Предмет социологии труда, ее цель и задачи.</p> <p>Содержание социологического исследования. Функции социологических исследований. Виды социологических исследований. Разработка программы социологического исследования.</p> <p>Основные методы получения первичной социологической информации. Анализ документов как метод получения первичной социологической информации. Виды документов: письменные, статистические, иконографические, фонетические. Традиционный и формализованный анализ документов.</p> <p>Опрос как метод получения первичной социологической информации. Разновидности опроса: анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия.</p>	4	4	–	6

	<p>Метод наблюдения как метод получения первичной социологической информации. Наблюдения в зависимости от позиции наблюдателя, степени стандартизации процедуры, регламентированности во времени, обстановке, в которой они происходят.</p> <p>Эксперимент: сущность и виды.</p> <p>Основные этапы обработки первичной социологической информации. Методы обработки информации: простые и интервальные вариационные ряды; расчет средних величин; расчет показателей вариации; группировка данных; графический метод; изучение статистических зависимостей.</p>				
	ВСЕГО	34	34	–	55

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям
семестр № 5				
1	Теоретические основы современной экономики и социологии труда	<p>Исходные понятия: потребность, благо, ресурсы, эффективность, норма, собственность, труд, качество жизни, социально-экономическая система, доход, капитал.</p> <p>Труд как процесс и как экономический ресурс.</p> <p>Сущность трудового процесса.</p> <p>Труд в системе экономических ресурсов.</p> <p>Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами.</p> <p>Структура наук о труде и персонале.</p> <p>Их взаимосвязи с другими науками.</p>	2	2
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	<p>Трудовые ресурсы: сущность и показатели оценки.</p> <p>Формирование трудовых ресурсов общества.</p> <p>Распределение (размещение) и движение трудовых ресурсов.</p> <p>Показатели и структура трудового потенциала.</p> <p>Определение величины трудового потенциала.</p> <p>Трудовой потенциал работника.</p>	2	2
3	Человеческий капитал	<p>Развитие концепции человеческого капитала.</p> <p>Человеческий капитал как социально-экономическая категория.</p> <p>Инвестиции в человеческий капитал.</p> <p>Анализ выгод и затрат при</p>	2	2

		инвестициях в образование. Методы экономической оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.		
4	Рынок труда и занятость населения	Рынок труда: сущность, содержание и структура. Занятость: сущность и формы. Сегменты рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Безработица. Государственная политика в области занятости. Регулирование рынка труда и служба занятости.	2	3
5	Производительность труда в системе оценочных показателей деятельности организации	Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства. Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Планирование производительности труда.	4	4
6	Оплата труда: экономическая сущность, функции, формы и системы	Сущность и значение заработной платы. Система мотивации труда и место заработной платы в ней. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии. Тарифное нормирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы. Премирование персонала. Бестарифные системы оплаты труда. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров.	4	4
7	Организация труда	Общие теоретические основы организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация управленческого труда. Организация, планировка и обслуживание рабочих мест. Дисциплина и стимулирование труда. Условия труда и их оценка.	4	4
8	Нормирование	Общие теоретические основы	4	4

	труда	<p>нормирования труда. Нормативы по труду. Нормы труды, их структура и расчет. Затраты рабочего времени. 3Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.</p>		
9	Трудовая организация и трудовое поведение	<p>Роль и значение трудовой организации в развитии общества. Понятие и элементы трудовой среды. Социальная структура трудовой оорганизации. Социальная организация, ее структура. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации. Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения, механизм регулирования. Особенности и характеристика различных видов поведения. Трудовое поведение в рыночных условиях. Содержание и структура понятия «отношение к труду». Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология. Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы.</p>	2	3
10	Личность и организация	<p>Теории поведения личности. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Установки: понятие, компоненты и функции. Изменение установок. Когнитивный диссонанс. Удовлетворенность трудом. Вовлеченность в работу и приверженность организации.</p>	4	4
11	Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда	<p>Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. Разработка программы социологического исследования. Основные методы получения первичной социологической информации. Качественные методы в социологическом исследовании. Обработка первичной</p>	4	4

		социологической информации, анализ результатов исследования. Квантификация и шкалирование.		
ВСЕГО:			34	36

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Содержание расчетно-графического задания

Расчетно-графическое задание (РГЗ) – это письменная работа, формирующая умение самостоятельно анализировать и обобщать теоретические и практические знания студента по дисциплине «Экономика и социология труда». Данная работа является важным этапом подготовки студентов образовательно-квалификационного уровня «бакалавр» по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Цель выполнения РГЗ состоит в углублении и закреплении теоретических и практических знаний, полученных студентом в процессе изучения дисциплины «Экономика и социология труда». Его выполнение позволяет определить и оценить степень усвоения теоретического материала и умение применять теорию при решении конкретных практических ситуаций и задач. Студенты приобретают навыки самостоятельной работы с литературой, учатся сравнивать, анализировать и систематизировать информацию из различных источников. РГЗ способствует более углубленному изучению студентом теоретического материала, закреплению и обобщению полученных знаний и их использованию для комплексного решения практических задач, а также формирует умение студента самостоятельно работать над рекомендованным материалом, сознательно выражать и защищать свою точку зрения, развивать самостоятельное мышление. Подготовка и выполнение РГЗ даст возможность студенту глубже изучить основные вопросы по дисциплине «Экономика и социология труда», как курса профессионального направления и на основании этого делать собственные выводы и прогнозы.

Главное требование к написанию индивидуального домашнего задания – это самостоятельность, личная инициативность, обоснованность и творческий подход к написанию, использование инновационных технологий при подготовке и оформлении работы.

Структура расчетно-графического задания

Расчетно-графическое состоит из следующих структурных элементов:

- титульный лист;
- последовательное освещение содержания теоретического вопроса, выбор которого осуществляется из предлагаемого перечня;
- составление тестовых заданий в соответствии с темой, которая освещается при написании теоретического вопроса;
- решение типовых задач с описанием использованных формул и

полученных результатов;

- список использованных источников и литературы.

Общие требования к оформлению расчетно-графического задания

Объем РГЗ должен быть в пределах 20-25 страниц стандартного формата без приложений и 25-30 страниц с приложениями и другими оформительскими листами (титульным, содержанием).

Текст РГЗ набирается компьютерным способом – редактор MS WORD, шрифт Times New Roman размером 14 через 1,5 интервала на одной стороне стандартной белой бумаги формата А4 (210 X 297 мм). Абзацный отступ 1,25. Поля текстовой части листа (страницы) должны иметь следующие размеры: сверху отступ от края – 20 мм, снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм.

Рекомендации к выполнению расчетно-графического задания:

1. Требования к оформлению теоретических вопросов. Каждый студент выбирает один теоретический вопрос по порядковому номеру в журнале группы. Во время выполнения данного этапа студент должен глубоко и всесторонне раскрыть содержание выбранного вопроса, проанализировать литературные источники, различные подходы к предмету исследования, привести примеры из отечественной и зарубежной практики. Содержание теоретического материала должно соответствовать современному уровню развития экономической науки. Студент должен глубоко и всесторонне осветить актуальность проблемы. Объем теоретического задания – 15-20 страниц. Особое внимание следует обратить на периодические научные издания. Собранный, изученный и проработанный материал по определенному теоретическому вопросу должен подаваться логично, может быть разделен на несколько пунктов и подпунктов. Целесообразно использование наглядного материала: таблиц, рисунков, диаграмм и т.д.

2. Требования к составлению тестов. Студент должен составить 10 тестовых заданий в рамках тематики выбранного теоретического вопроса, рассмотренного в первой части РГЗ. Тестовые задания должны быть сформулированы в форме короткого суждения (заключения) ясным, четким языком. Рекомендуется начинать составление теста с формулировки правильного ответа, это помогает избежать нескольких правильных ответов. Избегайте подсказок в тестах, задачах и образцах ответов. Эти подсказки помогают угадать правильный ответ, не обладая достаточным уровнем знаний и умений. Из текста задания необходимо исключить все вербальные ассоциации, способствующие выбору правильного ответа через угадывание. Такими подсказками могут быть: грамматические подсказки, ассоциативные слова и определения, систематическое повторение некоторых черт правильного ответа (например, в тестовом задании закрытой формы правильной чаще всего является самый длинный по количеству знаков ответ).

В заданиях не должно быть заведомо ложных вариантов ответов, содержащих подсказку, а также вариантов ответов, явно выделяющихся, или обособленных. Запрещается применение всех правильных или всех неправильных вариантов ответов. Каждое тестовое задание должно иметь один правильный ответ.

Среди вариантов ответа должен существовать только один правильный или наиболее правильный ответ. Общее количество ответов – четыре. Варианты ответа должны быть короткими, иметь примерно одинаковую длину и быть

одинаково привлекательны для тех, кто тестируется.

В ответах не рекомендуется использовать слова «все», «ни одного», «никогда» «всегда» и выражение «все перечисленные», «ни одна из перечисленных», так как они способствуют угадыванию правильного ответа. Тестовое задание составляется таким образом, чтобы его основной текст и варианты ответов не были ключом для других заданий. При составлении группы заданий, относящихся к одному разделу, необходимо обеспечить независимость заданий друг от друга, чтобы правильность выполнения одного задания не зависела от правильности выполнения другого.

Пример 1. На какой максимальный срок принимаются работники на работу, которая носит сезонный характер:

- а) до 1 месяца;
- б) бессрочно;
- в) до 6 месяцев;
- г) до 1 года.

Ответ: в).

3. Решение задачи. Выбор типовой задачи осуществляется в соответствии с порядковым номером студента в журнале группы.

При оформлении РГЗ необходимо предоставить в полном объеме условие задачи, указать формулы, по которым будут осуществляться расчеты. Во время решения задачи необходимо осуществлять пояснения всех расчетов. В конце решения задачи необходимо сделать подробный вывод. Содержание задачи находится в приложении 3.

Теоретические вопросы

для выполнения расчетно-графического задания

1. Основные проблемы экономики и социологии труда в условиях становления рыночных отношений.
2. Проблемы становления и перспективы развития рынка труда.
3. Основные модели и виды рынков труда.
4. Занятость населения: социально-экономическая сущность, виды.
5. Государственная политика в области занятости населения и безработица.
6. Социально-экономическая сущность безработицы, понятие, виды, последствия.
7. Зарубежный опыт решения проблем занятости населения.
8. Роль социального партнерства в решении проблем занятости населения.
9. Основные направления совершенствования организации труда в условиях становления рыночной экономики.
10. Разновидности форм организации труда и направления их совершенствования.
11. Затраты рабочего времени и методы их изучения.
12. Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях и их научное обоснование
13. Методы нормирования труда и их совершенствование.
14. Анализ состояния нормирования труда.
15. Совершенствования нормирования труда в современных условиях.
16. Показатели эффективности использования труда на предприятии.
17. Сущность, значение и методы определения производительности труда.

18. Зарубежный опыт определения производительности труда.
19. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики.
20. Организация оплаты труда на предприятии: функции, составные элементы.

Типовые задачи для выполнения расчетно-графического задания

Типовая задача 1

Население области на 01.01.16 г. составило 550 тыс. чел., а на 01.01.17 г. – 475 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 8 %, а коэффициент выезда – 9 %.

Типовая задача 2

Проанализировать показатели безработицы по трем районам и сделать выводы о том, в каком из них социальная обстановка более благоприятная:

1-й район: уровень безработицы 2,8%, средняя продолжительность 9 мес.

2-й район: уровень безработицы 3,9%, средняя продолжительность 6 мес.

3-й район: уровень безработицы 5,8%, средняя продолжительность 4 мес.

Типовая задача 3

Проанализировать показатели безработицы по двум районам и предложить меры служб занятости по улучшению социальной обстановки.

1-й район – уровень безработицы 2,4 %, средняя продолжительность 8 месяцев, доля женщин 72 %.

2-й уровень безработицы 5,2 %, средняя продолжительность 5 месяцев, доля молодежи 41 %.

Типовая задача 4

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 128480 до 280200 млрд. руб. (цены за период выросли на 190 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 69,41 до 63,22 млн. чел.

Типовая задача 5

Фонд оплаты по труду в прошедшем году был 5300 тыс. руб. В плановом году предполагается увеличить объем производства на 17 %, производительность труда на 8 %, среднюю заработную плату на 12 %. Каков будет прирост фонда заработной платы?

Типовая задача 6

На токарном участке работают токари III разряда – 12 чел., IV разряда – 8 чел., V разряда – 4 чел. Определить средний разряд рабочих на участке и выявить, соответствует ли уровень квалификации рабочих-токарей уровню сложности выполняемых работ, если средний разряд выполняемых работ на участке – 3,4.

Типовая задача 7

Рассчитать экономическую эффективность мероприятия по совершенствованию нормирования труда, если в результате его проведения норма выработки возросла на 10 %, базисная трудоемкость 880 н-часов, часовая заработная плата – 11 руб., начисления на зарплату – 35 %.

Типовая задача 8

Рабочие отработали 6820 нормо-ч., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормо-ч. при выполнении норм на 103,6 %; остальное время – по опытно-

статистическим нормам при их выполнении на 132 %. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Типовая задача 9

На участке численность рабочих составляет 39 человек, из них 1-го разряда – 15 человек, 2-го разряда – 8, 3-го разряда – 16. Рассчитать средний тарифный разряд рабочих участка.

Типовая задача 10

В связи с введением нового тарифно-квалификационного справочника разряд рабочих снизился с 3,8 до 3,1. Тарифный коэффициент 3-го разряда - 1,1, тарифный коэффициент 4-го разряда - 1,47 согласно тарифной сетке, действующей на предприятии. Какую надо установить тарифную часовую ставку первого разряда (была 10,20 руб.), чтобы при прочих равных условиях средняя заработная плата осталась на прежнем уровне?

Типовая задача 11

Население области на 01.01.16 г. составило 545 тыс. чел., а на 01.01.17 г. – 495 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 8 %, а коэффициент выезда – 9 %.

Типовая задача 12

Проанализировать показатели безработицы по трем районам и сделать выводы о том, в каком из них социальная обстановка более благоприятная:

1-й район: уровень безработицы 2,9%, средняя продолжительность 5 мес.

2-й район: уровень безработицы 3,9%, средняя продолжительность 9 мес.

3-й район: уровень безработицы 5,1%, средняя продолжительность 4 мес.

Типовая задача 13

Проанализировать показатели безработицы по двум районам и предложить меры служб занятости по улучшению социальной обстановки.

1-й район – уровень безработицы 2,4 %, средняя продолжительность 8 месяцев, доля женщин 72 %.

2-й уровень безработицы 5,2 %, средняя продолжительность 5 месяцев, доля молодежи 41 %.

Типовая задача 14

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 130480 до 252200 млрд. руб. (цены за период выросли на 190 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 65,41 до 62,29 млн. чел.

Типовая задача 15

Фонд оплаты по труду в прошедшем году был 5900 тыс. руб. В плановом году предполагается увеличить объем производства на 187 %, производительность труда на 9 %, среднюю заработную плату на 14 %. Каков будет прирост фонда заработной платы?

Типовая задача 16

На токарном участке работают токари III разряда – 17 чел., IV разряда – 9 чел., V разряда – 5 чел. Определить средний разряд рабочих на участке и выявить, соответствует ли уровень квалификации рабочих-токарей уровню сложности

выполняемых работ, если средний разряд выполняемых работ на участке – 3,4.

Типовая задача 17

Рассчитать экономическую эффективность мероприятия по совершенствованию нормирования труда, если в результате его проведения норма выработки возросла на 11 %, базисная трудоемкость 890 н-часов, часовая заработная плата – 10 руб., начисления на зарплату – 37 %.

Типовая задача 18

Рабочие отработали 6870 нормо-ч., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3400 нормо-ч. при выполнении норм на 103,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138 %. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Типовая задача 19

На участке численность рабочих составляет 45 человек, из них 1-го разряда – 15 человек, 2-го разряда – 20, 3-го разряда – 10. Рассчитать средний тарифный разряд рабочих участка.

Типовая задача 20

В связи с введением нового тарифно-квалификационного справочника разряд рабочих снизился с 3,9 до 3,4. Тарифный коэффициент 3-го разряда - 1,2, тарифный коэффициент 4-го разряда - 1,67 согласно тарифной сетке, действующей на предприятии. Какую надо установить тарифную часовую ставку первого разряда (была 10,70 руб.), чтобы при прочих равных условиях средняя заработная плата осталась на прежнем уровне?

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала

(код и формулировка компетенции)

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-4.1. Анализирует современные формы, системы оплаты и учета производительности труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Зачет, защита РГЗ, тестирование, решение разноуровневых задач.
ПК-4.2. Анализирует показатели производительности труда и выявляет резервы ее повышения	Зачет, защита РГЗ, тестирование, решение разноуровневых задач.

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена / дифференцированного зачета / зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Теоретические основы современной экономики и социологии труда (ПК-4)	<ol style="list-style-type: none">1. Раскройте сущность труда как предмета научного экономического исследования.2. Охарактеризуйте экономику и социологию как предмет научного экономического исследования.3. Раскройте теоретические основы управления трудом.4. Обоснуйте роль труда в становлении и развитии производственных отношений.
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества (ПК-4)	<ol style="list-style-type: none">1. Какие понятия используются экономическими науками для характеристики человеческих ресурсов? Раскройте их содержание.2. В чем состоит специфика человеческих ресурсов по сравнению с другими факторами экономического развития?3. Охарактеризуйте трудовые ресурсы как социально-экономическую категорию.4. Раскройте сущность и типы воспроизводства населения и ресурсов для труда.5. Раскройте содержание понятия трудового потенциала. Охарактеризуйте структуру трудового потенциала.6. Обоснуйте основные проблемы реализации трудового потенциала.
3	Человеческий капитал (ПК-4)	<ol style="list-style-type: none">1. Чем вызвано развитие теории человеческого капитала? Как Вы понимаете это понятие?2. Охарактеризуйте человеческий капитал как социально-экономическую категорию.3. Охарактеризуйте выгоды и потери при инвестициях в образование.4. Раскройте теоретико-методические основы определения эффективности инвестиций в человеческий капитал.5. Что показывает «внутренняя норма отдачи»? Почему данный показатель так популярен в экономическом анализе инвестиций?
4	Рынок труда и занятость населения (ПК-4)	<ol style="list-style-type: none">1. Как Вы понимаете понятие «рынок труда»? Что продается и покупается на рынке труда?2. Назовите и охарактеризуйте основные элементы рынка труда.3. Что такое конъюнктура рынка труда и какой она бывает?4. Чем рынок труда отличается от других рынков? Каковы эти отличия?5. Объясните как эффект масштаба и эффект замещения способствуют изменению величины спроса на труд в зависимости от изменения ставок его оплаты?6. Какова зависимость величины предложения труда от размера его оплаты? Чем она объясняется?7. Какова основная причина того, что в кризисной экономике низкие ставки оплаты труда приводят не к

		<p>уменьшению, а к росту предложения труда? Как это влияет на социально-экономическую ситуацию?</p> <p>8. Раскройте сущность понятия сегментации рынка труда. Чем отличаются первичный и вторичный рынки труда?</p> <p>9. В чем состоит социально-экономическая сущность занятости??</p> <p>10. Что означает полная занятость в демократическом обществе?</p> <p>11. Охарактеризуйте виды занятости. Как Вы понимаете рациональность занятости?</p> <p>12. Какими показателями можно на макроуровне оценить уровень эффективности занятости?</p> <p>13. Каковы принципы, стратегические и тактические цели государственной политики России в сфере занятости?</p> <p>14. Какие виды безработицы Вы знаете? Какие из них требуют особенного внимания? Что означает понятие природного уровня безработицы?</p> <p>15. Как оцениваются потери от неполного использования ресурсов труда вследствие безработицы?</p> <p>16. Проанализируйте международный опыт регулирования занятости.</p>
5	<p>Производительность труда в системе оценочных показателей деятельности организации (ПК-4)</p>	<p>1. Раскройте сущность и социально-экономическое значение роста производительности труда.</p> <p>2. Какие показатели эффективности Вы знаете? Раскройте содержание понятий «производительность» и «рентабельность».</p> <p>3. Почему интенсивность труда и уровень экстенсивного его использования имеют ограниченное влияние на рост производительности труда?</p> <p>4. Что является неисчерпаемым источником роста производительности труда?</p> <p>5. Охарактеризуйте выработку как один из показателей производительности труда.</p> <p>6. Какие виды трудоемкости Вы знаете? Чем они определяются и для чего используются?</p> <p>7. Назовите и охарактеризуйте факторы повышения производительности труда.</p> <p>8. Назовите и охарактеризуйте резервы повышения производительности труда.</p> <p>9. Назовите и охарактеризуйте основные этапы разработки программы управления производительностью труда в организации.</p>
6	<p>Оплата труда: экономическая сущность, функции, формы и системы (ПК-4)</p>	<p>1. Назовите и охарактеризуйте функции заработной платы. Почему, на Ваш взгляд, в современных условиях в России заработная плата не полностью выполняет свои функции?</p> <p>2. Каких принципов следует придерживаться при организации заработной платы?</p> <p>3. проанализируйте структуру заработной платы.</p> <p>4. Какие элементы включает механизм организации оплаты труда на макро- и микроуровнях?</p> <p>5. Раскройте сущность, источники формирования и структуру фонда оплаты труда.</p> <p>6. Охарактеризуйте методы формирования и анализа фонда заработной платы.</p>

		<p>7. Охарактеризуйте составляющие тарифной системы оплаты труда. Какие преимущества делают тарифную систему жизнестойкой и незаменимой при организации оплаты труда в больших коллективах?</p> <p>8. В каких экономических условиях целесообразнее применять безтарифную модель организации оплаты труда?</p> <p>9. Как государство регулирует оплату труда?</p>
7	Организация труда (ПК-4)	<p>1. Раскройте сущность понятия организации труда. Из каких элементов состоит содержание организации труда?</p> <p>2. Чем определяется экономическая и социальная целесообразность определенного варианта организации труда?</p> <p>3. Какие задачи должна решать организация труда в масштабах народного хозяйства, в пределах предприятия и на конкретном рабочем месте?</p> <p>4. Охарактеризуйте разные виды деления труда?</p> <p>5. Что означает кооперация труда? Как она связана с разделением труда?</p> <p>6. Какие мероприятия предусматривает организация рабочих мест?</p> <p>7. Какое значение в наше время имеют рационализация и аттестация рабочих мест?</p> <p>8. Чем обусловлена эффективность трудового процесса? Назовите основные этапы его рационализации.</p> <p>9. Назовите основные группы факторов производственной среды, определяющие условия труда и влияющие на трудоспособность человека.</p> <p>10. Назовите основные направления улучшения условий труда.</p> <p>11. Каковы основные задачи охраны труда?</p> <p>12. Охарактеризуйте социально-экономическое значение дисциплины труда.</p>
8	Нормирование труда (ПК-4)	<p>1. Раскройте сущность и значения нормирования труда.</p> <p>2. Назовите и охарактеризуйте объекты нормирования труда.</p> <p>3. Раскройте структуру затрат рабочего времени.</p> <p>4. Как рассчитывается и что характеризует коэффициент использования рабочего времени?</p> <p>5. Сравните содержание понятий «норматив» и «норма».</p> <p>6. Как классифицируются нормы труда? Назовите их основные виды.</p> <p>7. Охарактеризуйте методы нормирования трудовых процессов. Сравните их прогрессивность.</p>
9	Трудовая организация и трудовое поведение (ПК-4)	<p>1. Раскройте роль и значение трудовой организации в развитии общества.</p> <p>2. Раскройте сущность понятия трудовой среды. Охарактеризуйте элементы трудовой среды.</p> <p>3. Раскройте сущность понятия «социальная организация». Охарактеризуйте социальную структуру трудовой организации.</p> <p>4. Охарактеризуйте основные социальные процессы и явления в трудовой организации.</p> <p>5. Раскройте сущность понятия «трудовое поведение». Какова структура трудового поведения?</p> <p>6. Назовите виды трудового поведения и охарактеризуйте</p>

		<p>их.</p> <p>7. Раскройте механизм регулирования трудового поведения.</p> <p>8. Раскройте особенности различных видов поведения.</p> <p>9. Какова специфика трудового поведения в рыночных условиях?</p> <p>10. Раскройте содержание и структуру понятия «отношение к труду».</p> <p>11. Назовите и охарактеризуйте основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология.</p> <p>12. Раскройте социальную сущность удовлетворенности трудом, ее структуру и эмпирические индикаторы.</p>
10	Личность и организация (ПК-4)	<p>1. Охарактеризуйте теории поведения личности.</p> <p>2. Охарактеризуйте процесс формирования и развития личности.</p> <p>3. Раскройте индивидуальные различия работников.</p> <p>4. Охарактеризуйте самооценку как личностную характеристику.</p> <p>5. Охарактеризуйте локус контроля как личностную характеристику.</p> <p>6. Охарактеризуйте авторитаризм контроля как личностную характеристику.</p> <p>7. Охарактеризуйте макиавеллизм как личностную характеристику.</p> <p>8. Охарактеризуйте ориентацию по типу А как личностную характеристику.</p> <p>9. Охарактеризуйте ориентацию по типу Б как личностную характеристику.</p> <p>10. Охарактеризуйте ориентацию на достижения как личностную характеристику.</p> <p>11. Охарактеризуйте склонность к риску как личностную характеристику.</p> <p>12. Охарактеризуйте догматизм как личностную характеристику.</p> <p>13. Охарактеризуйте самомониторинг как личностную характеристику.</p> <p>14. Раскройте сущность и классификацию ценностей. Критерии ясности личностных ценностей.</p> <p>15. Раскройте сущность и компоненты установок личности.</p> <p>16. Какие факторы влияют на изменение установок личности?</p> <p>17. Назовите функции установок личности.</p> <p>18. раскройте сущность и источники когнитивного диссонанса.</p> <p>19. Раскройте сущность понятия удовлетворенности трудом.</p> <p>20. Каковы основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой?</p> <p>21. Раскройте содержание понятия вовлеченности в работу.</p> <p>22. Раскройте сущность личностных, организационных и социальных факторов, влияющих на вовлеченность в работу.</p> <p>23. Раскройте содержание понятия «приверженность работников организации».</p> <p>24. Каковы индивидуальные характеристики работников и</p>

		<p>организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации.</p> <p>25. Охарактеризуйте типы приверженности организации.</p> <p>Сформулируйте препятствия на пути формирования приверженности организации.</p>
11	<p>Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда (ПК-4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда. 2. Раскройте содержание социально-трудовых отношений. 3. Охарактеризуйте классификацию социально-трудовых отношений. 4. Раскройте сущность социальных процессы в сфере труда. Охарактеризуйте известные Вам виды социальных процессов в сфере труда. 5. Охарактеризуйте предмет социологии труда, ее цель и задачи. 6. Назовите и раскройте сущность функций социологических исследований. 7. Охарактеризуйте виды социологических исследований. 8. Охарактеризуйте основные этапы разработки программы социологического исследования. 9. Охарактеризуйте анализ документов как метод получения первичной социологической информации. 10. Охарактеризуйте анализ документов как метод получения первичной социологической информации. 11. Охарактеризуйте опрос как метод получения первичной социологической информации. 12. Охарактеризуйте наблюдение как метод получения первичной социологической информации. 13. Охарактеризуйте эксперимент как метод получения первичной социологической информации. 14. Охарактеризуйте основные этапы обработки первичной социологической информации. 15. Охарактеризуйте простые и интервальные вариационные ряды как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования. 16. Охарактеризуйте расчет средних величин как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования. 17. Охарактеризуйте расчет показателей вариации как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования. 18. Охарактеризуйте группировку данных как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования. 19. Охарактеризуйте графический метод как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования. 20. Охарактеризуйте изучение статистических зависимостей как метод обработки первичной социологической информации и анализ результатов исследования.

5.2.2. Перечень контрольных материалов

для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль осуществляется в течение семестра в форме устного опроса, собеседования и контроля выполнения разноуровневых задач.

Комплект разноуровневых задач и заданий по дисциплине Экономика и социология труда для текущего контроля в семестре

Компетенция ПК-4. Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию и оплате труда персонала

Тема 1. Теоретические основы современной экономики и социологии труда

Тестовые задания

1. Что является главной отличительной особенностью труда?

- а. производство различных товаров
- б. использование орудий труда
- в. совместная деятельность
- г. идеальное целеполагание.

2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

- а. предмет труда
- б. средства труда
- в. продукт труда
- г. изменение общественных отношений.

3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

- а. производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
- б. удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
- в. умственный и физический труд.

4. Предметы социологии труда и экономики труда:

совпадают полностью

- а. совладают частично
- б. не совпадают
- в. иногда совпадают, иногда нет.

5. Социология труда — это:

- а. специальная социологическая теория
- б. прикладная часть социологии

- в. комплексная дисциплина
- г. наука о труде
- д. наука о трудовых коллективах.

6. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а. полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б. совпадают частично
- в. не совпадают
- г. иногда совпадают, иногда нет.

Творческая задача 1

Покажите эволюцию определений понятия «труд». Как определяли это понятие И. Бентам, А. Маршалл, другие экономисты? Труд как тягость и труд как удовольствие. При каких условиях труд перестает быть тягостью? Дайте определение труда как процесса (вида деятельности человека).

Творческая задача 2

Определите понятие «труд как экономический ресурс». Поясните соотношение понятий: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудо­вой потенциал».

Творческая задача 3

Раскройте сущность понятия «потребность». Охарактеризуйте виды потребностей (результаты представьте в табличной форме или в форме схемы).

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия «благо». Охарактеризуйте виды благ (результаты представьте в табличной форме или в форме схемы).

Творческая задача 5

Раскройте сущность понятия «ресурсы». Охарактеризуйте виды ресурсов (результаты представьте в табличной форме или в форме схемы).

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Тестовые задания

1. Совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

- а. Рабочая сила
- б. Трудовой потенциал общества
- в. Человеческий капитал страны
- г. Трудовые ресурсы страны

2. Количественные характеристики трудового потенциала общества

- а. Численность трудоспособного населения (трудовые ресурсы)
- б. Количество рабочего времени, обрабатываемое трудоспособным населением
- в. Состояние здоровья
- г. Профессионально-квалифицированный уровень трудоспособного населения
- д. Всё перечисленное

е. Только а и б

3. Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется:

- а. естественный прирост населения;
- б. простое воспроизводство населения;
- в. суженное воспроизводство населения;
- г. естественное движение населения.

4. основных тенденций демографического развития и формирования трудовых ресурсов используются специальные показатели, к которым относятся:

- а. естественный прирост населения;
- б. коэффициент ожидаемой продолжительности жизни;
- в. коэффициент депопуляции населения;
- г. правильно б и в.

5. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

- а. отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
- б. обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
- в. дифференциация демографической политики;
- г. правильно б и в;
- д. правильно все.

6. К трудовым ресурсам в России относятся:

- а. население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получивших пенсии по старости на льготных условиях;
- б. население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве;
- в. правильно а и б.

7. Численность экономически неактивного населения включает следующие категории:

- а. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;
- б. лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;
- в. лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников;
- г. лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

- д. другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода;
- е. все, кроме в и д;
- ж. все.

8. Члены общества, рассматриваемые с точки зрения их способности осуществлять высшую деятельность, то есть создавать информационные продукты составляют

- а. Рабочую силу
- б. Трудовой потенциал общества
- в. Человеческий капитал страны
- г. Трудовые ресурсы страны
- д. Человеческие ресурсы страны

9. Воспроизводство трудовых ресурсов включает ...

- а. три фазы: формирования, распределения, обмена
- б. четыре фазы: формирования, распределения, обмена, использования
- в. две фазы: формирования, использования

10. Превышение числа рождений над числом смертей, уровня качественных характеристик трудовых ресурсов над аналогичным уровнем предыдущих периодов характерно для ...

- а. простого воспроизводства трудовых ресурсов
- б. расширенного воспроизводства трудовых ресурсов
- в. суженного воспроизводства трудовых ресурсов

Типовая задача 1

Исходные данные по населенному пункту за год: численность населения на начало года – 241,4 тыс. человек; число родившихся - 1380 человек; число умерших – 2380 человек; прибыло на постоянное место жительства – 800 человек; выбыло в другие населенные пункты – 1600 человек. Доля женщин в возрасте 15-49 лет в общей численности населения 25%. Провести расчет показателей, характеризующих естественное движение и миграцию населения: коэффициент рождаемости; коэффициент смертности; коэффициент естественного прироста; коэффициент интенсивности миграции населения; коэффициент общего прироста населения за год; специальный коэффициент рождаемости. Отличается ли значение коэффициента рождаемости и специального коэффициента рождаемости? Почему?

Типовая задача 2

Население области на 01.01.16 г. составило 500 тыс. чел., а на 01.01.17 г. – 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7 %, а коэффициент выезда – 10 %.

Творческая задача 1

Назовите основные компоненты трудового потенциала руководителя предприятия. Проранжируйте их по значимости для эффективной работы коллектива.

Творческая задача 2

Какие из перечисленных ниже качеств (компонент трудового потенциала) наиболее важны для:

- 1) начальника цеха;
- 2) начальника конструкторского бюро;
- 3) мастера участка;
- 4) начальника отдела организации и оплаты труда;
- 5) слесаря.

Компоненты трудового потенциала:

- 1) здоровье;
- 2) честность;
- 3) творческие способности;
- 4) активность; 5) профессионализм;
- 6) организованность;
- 7) ассертивность;
- 8) компетентность;
- 9) целеустремленность;
- 10) инициативность;
- 11) умение работать в коллективе;
- 12) красноречие.

Проранжируйте эти качества для названных сотрудников предприятия.

Творческая задача 3

Раскройте сущность понятия «миграция населения». Охарактеризуйте виды миграции населения.

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия «воспроизводство трудовых ресурсов». Охарактеризуйте типы воспроизводства трудовых ресурсов.

Тема 3. Человеческий капитал

Тестовые задания

1. На личностном уровне под человеческим капиталом понимают:

а. знания и навыки, которые человек получил путем образования, профессиональной подготовки, практического опыта (используя при этом природные способности) и благодаря которым она может оказывать ценные производственные услуги другим людям;

б. совокупную квалификацию и профессиональные способности всех работников предприятия, а также достижения предприятия в деле эффективной организации труда и развития персонала;

в. накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка и переподготовка, служба профориентации и трудоустройства, оздоровления и т.д.

2. На микроэкономическом уровне под человеческим капиталом понимают:

а. накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка и переподготовка, служба профориентации и трудоустройства, оздоровления и т.д.;

б. знания и навыки, которые человек получил путем образования, профессиональной подготовки, практического опыта (используя при этом природные способности) и благодаря которым она может оказывать ценные производственные услуги другим людям;

в. совокупную квалификацию и профессиональные способности всех работников предприятия, а также достижения предприятия в деле эффективной организации труда и развития персонала.

3. На макроэкономическом уровне под человеческим капиталом понимают:

а. знания и навыки, которые человек получил путем образования, профессиональной подготовки, практического опыта (используя при этом природные способности) и благодаря которым она может оказывать ценные производственные услуги другим людям;

б. накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка и переподготовка, служба профориентации и трудоустройства, оздоровления и т.д.;

в. совокупную квалификацию и профессиональные способности всех работников предприятия, а также достижения предприятия в деле эффективной организации труда и развития персонала.

4. Человеческий капитал в виде знаний, навыков и способностей, как и физическое, является определенным запасом, то есть:

а. может накапливаться;

б. не может накапливаться;

в. верного ответа нет.

5. Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит непосредственно от срока его использования и ...:

а. составляет от 1 до 2 лет;

б. составляет 3-4 года;

в. зависит непосредственно от срока его использования;

г. не зависит непосредственно от срока его использования.

6. Неживой человеческий капитал ...

а. не существует

б. является овеществленным

в. образуется только после смерти человека в качестве его наследия

7. Человеческий капитал - это:

а. запас знаний и умений

б. природные способности человека

в. умственные способности человека

г. совокупность физических, духовных, умственных, предпринимательских способностей, используемых в производстве товаров и услуг и позволяющих получать доход

8. Человеческий капитал:

- а. отделим от человека
- б. может передаваться в наследство по завещанию
- в. неотделим от человека

9. Человеческий капитал:

- а. не может «изнашиваться»
- б. не может «устаревать»
- в. может накапливаться
- г. не может накапливаться

10. К общим чертам человеческого и вещественного капитала можно отнести:

- а. отсутствие контроля самим человеком над применением капитала
- б. использование в течение длительного периода
- в. высокая степень мобильности в краткосрочном периоде
- г. отсутствие возможности монополизации рынка капитала

11. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:

- а. только экономических
- б. социальных, экономических и политических
- в. в основном политических и социальных
- г. исключительно культурных и моральных

12. Капитал здоровья:

- а. обеспечивает продление трудоспособности
- б. тормозит использование человеческого капитала
- в. способствует росту социального капитала
- г. снижает качество человеческого капитала

13.носителем человеческого капитала может быть...

- а. человек
- б. человек или организация, на которую данный человек работает в настоящее время
- в. человек или компания, которая «арендовала» данный человек на определенное время и использует его знания, опыт и т.п. в своих целях
- г. человек или компания, в случае, если она зарегистрировала права на изобретение должным образом

14. Результат применения человеческого капитала можно измерить ...

- а. только в денежном выражении
- б. в денежном и натуральном выражении
- в. только в натуральном выражении
- г. в денежном, натуральном и количественном выражении

Творческая задача 1

Раскройте сущность понятия «человеческий капитал». Охарактеризуйте

типы воспроизводства трудовых ресурсов.

Творческая задача 2

Обоснуйте отличий человеческого капитала на личностном, микроэкономическом и макроэкономическом уровнях.

Творческая задача 3

Обоснуйте аналитическое единство вещественного и человеческого капитала.

Творческая задача 4

Обоснуйте различия между вещественным и человеческим капиталами.

Творческая задача 5

Раскройте сущность понятия «инвестиции в человеческий капитал». Обоснуйте чем инвестиции в человеческий капитал отличаются от других видов инвестиций:

Тема 4. Рынок труда и занятость населения

Тестовые задания

1. Пассивная государственная политика регулирования рынка труда включает следующие меры:

а. регистрацию ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

б. помощь при трудоустройстве, содействие в профессиональной подготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование и т.д.

в. организацию новых рабочих мест, создание служб занятости, повышение пособия по безработице

г. верно всё

д. верно 2 и 3

2. Активная государственная политика регулирования рынка труда включает следующие меры-

а. регистрацию ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

б. помощь при трудоустройстве, содействие в профессиональной подготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование и т.д.

в. организацию новых рабочих мест, создание служб занятости, повышение пособия по безработице

г. верно всё

д. верно 2 и 3

3. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

а. относится к разряду занятых;

б. относится к безработным;

- в. не учитывается в составе экономически активного населения;
- г. рассматривается как не полностью занятый;
- д. рассматривается как потерявший работу.

4. Рынок труда –

- а. это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей;
- б. это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труд.
- в. это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками и регулирующий его спрос, и предложение.
- г. Только 1 и 3
- д. Все ответы верны

5. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения, формирует ...

- а. Конъюнктуру рынка труда
- б. Инфраструктуру рынка труда
- в. Систему социальной защиты
- г. Все ответы верны

6. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда

- а. трудодефицитная
- б. трудоизбыточная
- в. равновесная
- г. положительная
- д. отрицательная

7. Как называется конъюнктура рынка труда, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда

- а. трудодефицитная
- б. трудоизбыточная
- в. равновесная
- г. положительная
- д. отрицательная

8. Как называется конъюнктура рынка труда, при которой спрос на труд соответствует его предложению

- а. трудодефицитная
- б. трудоизбыточная
- в. равновесная
- г. положительная
- д. отрицательная

9. Как называется рынок труда, который включает всех безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости, а также выпускников государственной службы профессионального образования

- а. внешний
- б. внутренний
- в. открытый
- г. скрытый
- д. теневой
- е. первичный
- ж. вторичный

10. Как называется рынок труда, который включает в себя работников, формально занятых на предприятиях и в организациях, но используемых неполное рабочее время

- а. внешний
- б. внутренний
- в. открытый
- г. скрытый
- д. теневой
- е. первичный
- ж. вторичный

Типовая задача 1

Рассчитать численность экономически активного населения и уровень безработицы по району, если трудовые ресурсы 350 тыс. чел., работающие 290 тыс. чел., безработные 24500 чел.

Типовая задача 2

Проанализировать показатели безработицы по трем районам и сделать выводы о том, в каком из них социальная обстановка более благоприятная:

1-й район: уровень безработицы 2,4%, средняя продолжительность 8 мес.

2-й район: уровень безработицы 3,5%, средняя продолжительность 5 мес.

3-й район: уровень безработицы 5,6%, средняя продолжительность 3 мес.

Типовая задача 3

Проанализировать показатели безработицы по двум районам и предложить меры служб занятости по улучшению социальной обстановки.

1-й район – уровень безработицы 2,2 %, средняя продолжительность 7 месяцев, доля женщин 70 %.

2-й уровень безработицы 4,7 %, средняя продолжительность 4 месяца, доля молодежи 45 %.

Творческая задача 1

Раскройте сущность понятия «занятость населения». Какие виды занятости вам известны? Охарактеризуйте их.

Творческая задача 2

С помощью какого количественного показателя характеризуют занятость населения?. Напишите формулы расчета данного показателя.

Творческая задача 3

Дайте сравнительный анализ различных моделей рынков труда при совершенной и несовершенной конкуренции. Выделите их достоинства и недостатки. Имеют ли место эти модели на рынке труда в России? Перечислите эти модели и назовите их характеристики. Далее дайте их анализ, руководствуясь следующим примером.

Например. Существуют различные модели рынка труда. Модель монополии – это такая модель, при которой имеется один крупный показатель рабочей силы.

Недостаток этой модели – фирма диктует свою ставку заработной платы, как правило, низкую, так как наемному работнику больше некому предложить свой трудотovar. При этом фирма максимизирует свою прибыль за счет сокращения затрат на оплату труда, у работодателя нет стимула улучшать организацию труда, условия труда, механизировать труд и т.д. В России эта модель имеет место в шахтерских поселках, закрытых городках военно-промышленного комплекса, населенных пунктах Дальнего Востока и пр.

Творческая задача 4

Дайте сравнительный анализ рынка труда в России и в странах с развитой рыночной экономикой по схеме:

- особенности рынка труда в России, не присущие развитым странам;
- какие модели рынка труда присущи России;
- какие перспективы дальнейшего развития российского рынка труда.

Тема 5. Производительность труда в системе оценочных показателей деятельности организации

Тестовые задания

1. Объём произведенной продукции за смену составил 400 шт. деталей продолжительность рабочей смены – 8 ч. Стоимость одной детали составляет 250 руб. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

- а. 31; 12500
- б. 3200; 100000
- в. 50; 12500
- г. 50; 2000

2. Определить норму выработки в (т) для рабочего, обслуживающего аппаратную систему непрерывного действия с часовой производительностью 500 кг химического продукта. В течение смены (8 ч.) по регламенту работы система подналаживается 2 раза по 10 мин.

- а. 3,3
- б. 3,8
- в. 3,9
- г. 4,0

3. Показатель, характеризующий долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда – это:

- а. интенсивность труда
- б. производительность труда
- в. форма труда
- г. экстенсивность труда

4. Производительность труда - это показатель:

- а. эффективности использования основных фондов
- б. эффективности производства
- в. эффективности труда
- г. все ответы верны

5. Стоимостные показатели производительности используются, когда:

- а. осуществляется выпуск разнородной продукции;
- б. для исчисления размера прибыли;
- в. для расчета налогооблагаемой прибыли;
- г. ответы б, в
- д. для простоты, наглядности и точности расчета.

6. Показатель, обратный показателю производительности труда называется:

- а. выработкой;
- б. трудоемкостью;
- в. фондоемкостью;
- г. текучестью кадров;
- д. стоимостным показателем производительности труда

7. Укажите показатель, характеризующий затраты рабочего времени на единицу продукции:

- а. трудоемкость;
- б. фондоемкость;
- в. производительность труда;
- г. нормирование труда;
- д. норматив труда.

8. Укажите фактор, не влияющий на рост производительности труда:

- а. повышение коэффициента сменности;
- б. ликвидация простоев;
- в. укрепление трудовой дисциплины;
- г. улучшение охраны труда;
- д. снижение подоходного налога
- е.

9. Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются:

- а. простота, наглядность и точность расчета;
- б. быстрота расчета;
- в. необходимость использования для расчета прибыли;

- г. ответы б, в
- д. применение для расчета подоходного налога

10. Укажите единицу измерения трудовых показателей производительности труда:

- а. нормо-час/единицу продукции;
- б. штук/час;
- в. тонн/час;
- г. руб./час;
- д. руб./смену

Типовая задача 1

В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т., среднесписочная численность рабочих – 600 чел., среднесписочная численность работающих – 700 чел. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 чел., а численность работающих осталась без изменений. Определить уровни выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

Типовая задача 2

Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (цены за период выросли на 220 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.

Творческая задача 1

Охарактеризуйте национальный доход как макроэкономический показатель производительности труда.

Творческая задача 2

Охарактеризуйте валовый внутренний продукт как макроэкономический показатель производительности труда.

Творческая задача 3

Охарактеризуйте товарную продукцию как макроэкономический показатель производительности труда.

Тема 6. Оплата труда: экономическая сущность, функции, формы и системы

Тестовые задания

1. Различия в уровне доходов на душу населения называется:

- а. дифференциацией доходов
- б. неравномерным распределением доходов
- в. дискриминацией работников
- г. социальной несправедливостью
- д. личное распределение доходов.

2. Распределение доходов между основными факторами производства (труд, капитал, природные ресурсы и предпринимательские способности) называется:

- а. функциональным распределением
- б. личным распределением
- в. дифференциацией доходов.

3. Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы - это:

- а. социальное пособие
- б. льгота
- в. компенсация
- г. субсидия.

4. Временное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенных материальных преимуществ в денежной или натуральной форме:

- а. льгота
- б. социальное пособие
- в. компенсация
- г. субсидия.

5. Полное или частичное возмещение конкретному лицу или группе лиц произведенных ими расходов на установленные законодательством цели:

- а. компенсация
- б. субсидия
- в. льгота
- г. социальное пособие.

6. Оплата (полная или частичная), предоставляемых гражданам материальных благ, услуг, имеющих целевое назначение:

- а. субсидия
- б. б) компенсация
- в. льгота
- г. социальное пособие.

7. Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

- а. тарифная ставка
- б. тарифный разряд
- в. тарифная сетка
- г. тарифная система

8. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

- а. тарифная ставка
- б. тарифный разряд
- в. тарифная сетка
- г. тарифная система

9. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

- а. квалификационный разряд
- б. тарифный разряд
- в. тарифная ставка
- г. тарифная система

10. Оплата труда исходя из фактически выполненного объема работ в натуральных измерителях

- а. тарифная система
- б. сдельная оплата
- в. повременная оплата
- г. премирование труда

Творческая задача 1

Охарактеризуйте тарифную систему оплаты труда. Обоснуйте ее преимущества и недостатки.

Творческая задача 2

Охарактеризуйте бестарифную систему оплаты труда. Обоснуйте ее преимущества и недостатки.

Творческая задача 3

Охарактеризуйте повременную форму оплаты труда. Обоснуйте ее преимущества и недостатки.

Творческая задача 4

Охарактеризуйте сдельную форму оплаты труда. Обоснуйте ее преимущества и недостатки.

Творческая задача 5

Охарактеризуйте смешанную систему оплаты труда. Обоснуйте ее преимущества и недостатки.

Творческая задача 6

Проведите самооценку мотивационного профиля по представленному ниже тесту «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи и П. Мартина).

Тест «Мотивационный профиль» (Шейла Ричи, Питер Мартин)

Как пользоваться тестом:

Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами каждого из утверждений, обозначенными буквами (а), (б), (в), (г). Если Вам кажется, что один из факторов наиболее важен для Вас, оцените его в 11 баллов; если Вы полагаете его вовсе несущественным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов.

Следует внимательно читать каждое утверждение вопросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов (таблица 1).

Для получения наилучших ответов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств.

Ответы на все вопросы Мотивационного профиля и подсчет результатов займет у Вас приблизительно один час.

Вопросы теста:

- 1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...**

а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений; б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;

в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника; г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где...

а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется; б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;

в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным; г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа...

а) была связана со значительным разнообразием и переменами;

б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;

в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;

г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...

а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;

б) едва ли была бы замечена другими людьми;

в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;

г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работа мне нравится, если...

а) я четко представляю себе, что от меня требуется;

б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;

в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;

г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...

а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;

б) у меня был бы очень хороший оклад;

в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;

г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;

б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;

в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;

г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;

б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

в) является полезной и значимой для общества;

г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;

в) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;

в) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;

г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

- а) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

- а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
- б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
- в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
- г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

- а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

- а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
- б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
- в) очень мало контактов с широким кругом людей;
- г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

- а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
- б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
- в) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- г) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- г) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

- а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;
- в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
- г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

- а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
- б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
- в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
- г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

- а) не существует разнообразия или перемен в работе;
- б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
- в) заработная плата не слишком высока;
- г) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

- а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
- б) возможность проявлять креативность (творческий подход);
- в) возможность встречаться с интересными людьми;
- г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

- а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
- г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

- а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
- б) возможность установления и достижения целей;
- в) возможность влиять на принятие решений;
- г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

- а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- б) мало шансов влиять на других людей;
- в) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. В процессе организации работы важно...

- а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- б) создать условия для проявления самостоятельности;
- в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...

- а) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;
- б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- в) работа не является интересной или полезной;
- г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

- а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

- а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- б) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

- а) работа интересная и полезная;
- б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- в) меня окружали бы интересные люди;
- г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

- а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;

г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;

б) было бы мало возможностей для проявления креативности;

в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;

г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;

б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;

в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;

г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Таблица ответов

Утверждение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	а)				б)			в)			г)	
2		г)	а)			б)						в)
3			в)	б)	г)				а)			
4			в)	а)		б)			г)			
5	в)	б)	а)								г)	
6	б)	а)				г)						в)
7			а)		б)	г)						в)
8									а)	г)	б)	в)
9						а)		г)	в)		б)	
10	б)			а)	в)						г)	
11		а)	б)			г)						в)
12		г)				в)	а)				б)	
13		г)			а)		б)			в)		
14	г)			в)						б)	а)	
15			г)			в)		а)	б)			
16	в)		б)				а)	г)				
17			а)		б)		в)		г)			
18				б)				г)		а)	в)	
19	в)					а)		б)		г)		
20	в)	г)						б)	а)			
21			а)	в)						б)		г)
22	а)	б)						в)		г)		
23	г)			а)			б)	в)				
24		а)					в)	б)		г)		
25		а)		г)					в)		б)	
26		а)		б)					г)			в)
27					г)	а)	в)				б)	
28					в)		г)		б)			а)
29				в)	б)			г)				а)
30				а)	в)	б)			г)			
31	а)		б)				в)			г)		
32							а)			б)	в)	г)
33					в)		г)			а)		б)
Итого												

Индивидуальный мотивационный профиль, состоит из следующих мотивационных факторов:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Люди с высокой потребностью в структурировании работы должны точно знать, что от них требуется. Они хотят быть уверенными, что четко выполняют все предусмотренные производством процедуры. Недостаток указаний и информации будет вызывать у них стресс. Такие люди стремятся к высокому уровню организованности. Они хотят видеть мир упорядоченным, предсказуемым и контролируемым. Людей с высокими показателями этой потребности следует мотивировать установлением четкого порядка или предоставлением им возможности установить свой порядок.

4. Потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами. Такие работники получают удовлетворение и положительные эмоции от многочисленных контактов с другими людьми. Многие из них способны проявлять толерантность к окружающей суете, шуму,

которые неизменно сопровождают совместный труд. Таким образом, создавая условия для многочисленных контактов или перемещая на должности, предполагающие такие контакты, можно повышать удовлетворенность этих сотрудников.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающая значительную степень близости взаимоотношений, доверительности. Нужно попытаться сформировать поощряющий взаимоотношения моральный климат. Такие работники будут удовлетворены в условиях доверия, благоприятных рабочих и личных взаимоотношений, свойственных эффективной команде.

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума. Мотивация таких людей состоит в удовлетворении подобной потребности различными средствами: от устной благодарности до материального поощрения. Руководителю нужно учитывать, что восприятие проявлений признательности зависит от его искренности. Если признание звучит неискренне, то оно может разрушать мотивацию (демотивировать). Кроме того, разные люди нуждаются в различных формах признания. Одним нужно выражать благодарность в торжественной обстановке в присутствии коллег по работе, другим - достаточно сказать «спасибо» в процессе работы. Конечно же, признание должно проявляться сразу после события, поступка, которые его заслуживают, при этом признание заслуг не обязательно должно сопровождаться материальным вознаграждением.

7. Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их. Преобладающей чертой таких людей является желание все делать самому. Они могут добровольно вызваться работать сверхурочно. Но прежде чем приступить к выполнению задания, они должны убедиться в том, что поставленная цель поддается измерению, оценке. Они инстинктивно будут избегать деятельности, связанной с неопределенностью, где трудно или невозможно измерить вклад и достижения. Работники, стремящиеся к достижениям должны всегда ощущать себя движимыми какой-то целью. Если они лишаются ее, жизнь может показаться им бессмысленной. Достигнув поставленной цели, работники испытывают несколько мгновений триумфа, а затем неутомимость берет верх, и они опять готовы к достижениям.

Мотивация подобных работников состоит в четком определении цели и формировании полной преданности ей. Большое значение имеет подготовка условий для концентрации их энергии.

8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими - показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния. Те, кто стремятся оказывать влияние, представляют несомненный интерес для любой организации. При этом ключевой вопрос, который следует рассмотреть, сводится не только к способности человека влиять, но также к тому, во имя чего он стремится проявлять влияние на окружающих. Гуманно ли влияние, направлено ли оно в интересах организации и делегирования полномочий? Или направлено лишь на достижение собственных интересов и проявляется в жесткой разрушительной манере? Кроме того, стремление оказывать влияние почти всегда наталкивается на сопротивление других людей. Поэтому взаимоотношения могут стать неприязненными и особенно проблематичными, если у работника, проявляющего властность и влиятельность, отсутствуют такт, дипломатичность, толерантность, иными словами, все то, что принято обозначать понятием «социальный интеллект». Мотивация таких людей состоит в предоставлении возможности конструктивно влиять на других для достижения организационных целей. Причем обучение приемлемым методам влияния и приемам реализации власти, включающее практическую тренировку, должно составлять важную часть их мотивации.

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины. Указывает на тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам. Таким людям требуется постоянная возможность переключаться на что-то новое. С большой энергией взявшись за дело, они вскоре начинают испытывать скуку. Они могут почти бессознательно уклоняться от планирования своей деятельности. Если же характер работы предполагает постоянные перемены, если требуется

приток свежей энергии и новых инициатив, то такие люди будут прекрасно подходить для подобной работы.

При отсутствии в процессе мотивации таких людей возможности предоставить им вид деятельности, предполагающий элементы разнообразия, авторы методики рекомендуют, в частности, сосредоточиться на указании им пути к дальнейшим стимулам: «Когда этот проект будет завершен, у вас будет отличная возможность заняться новым делом».

Можно попытаться представить неоконченную работу как новый вид деятельности. Задача руководителя состоит в том, чтобы постоянно стимулировать такого работника на выполнение задания, на завершение начатого.

10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. Хотя идеи, которые вносит такой человек и к которым стремится, не обязательно будут правильными или приемлемыми. При корректном управлении такие люди весьма полезны для любой организации. Но их креативность должна быть сфокусирована на задачах бизнеса. Если креативность не может быть сконцентрирована, она не может быть использована.

Для креативных личностей очень важным является наличие права на ошибку, поскольку в этом отношении они очень уязвимы. Если корпоративная культура компании не отличается толерантностью, если каждое совещание оборачивается обвинениями и насмешками, то креативные сотрудники предпочтут не делиться своими идеями.

11. Потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности. Это показатель желания независимости и самосовершенствования. Люди, имеющие высокую потребность в самосовершенствовании, оценивают свою работу именно с таких позиций. Персональный рост подталкивает их к самостоятельности, которая в своем крайнем выражении может превращаться в желание ни от кого не зависеть. Мотивация работников с такими устремлениями требует от руководителя умения соотносить то, к чему они стремятся, с тем, что необходимо организации. Само обсуждение этой проблемы с работником может играть мотивирующую роль, так как покажет ему, что руководитель понимает его потребности и стремится удовлетворить их.

С целью мотивации таких работников следует создавать ситуации, которые удовлетворяли бы их актуальную потребность: периодически направлять на курсы, семинары, привлекать к обучению персонала, к выполнению заданий, требующих саморазвития.

12. Потребность в интересной, общественно полезной работе. Создатели методики подчеркивают, что стремление к интересной и полезной работе имеет большую важность, чем другие факторы мотивации. Здесь имеются широкие возможности для мотивации. Если у человека высока потребность в полезной и интересной работе, то задача руководителя состоит в организации деятельности таким образом, чтобы работники могли воспринимать ее как интересную и полезную, иначе прочие мотивационные факторы действуют не в полную силу.

Нужно выяснить, что вкладывает конкретный работник в понятия «интересная» и «полезная» работа. Чтобы усилить восприятие полезности работы, целесообразно разъяснить исполнителям более широкий контекст, в рамках которого их конкретная работа занимает определенное положение и имеет определенный смысл.

Тема 7. Организация труда

Тестовые задания

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- а. организацией производства
- б. технологией деятельности
- в. организацией труда
- г. условиями труда
- д. штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

- а. разделение и кооперация труда
- б. использование наиболее рациональных материалов
- в. управление производством
- г. организация рабочих мест
- д. организация обслуживания рабочих мест

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

- а. низкой работоспособности
- б. вработываемости (адаптации)
- в. устойчивой высокой работоспособности
- г. средней работоспособности
- д. утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

- а. кооперацию труда
- б. дисциплину труда
- в. организацию труда

5. Основателем науки об организации труда является:

- а. В.И. Ленин
- б. А.К. Гастев
- в. Ф. У. Тейлор

6. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:

- а. А.К. Гастева
- б. В.И. Ленина
- в. В.В. Куйбышева

7. Научная организация труда призвана решать задачи:

- а. экономические
- б. управленческие
- в. хозяйственные
- г. социальные
- д. психофизиологические

8. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

- а. планирования
- б. управления
- в. производства
- г. хозяйствования

9. Виды разделения труда:

- а. общее
- б. частное

- в. механизированный и ручной труд
- г. автоматизированный труд

10. Формы единичного разделения труда:

- а. разделение труда в организации
- б. разделение труда в подразделениях
- в. разделение труда на заготовке сена
- г. разделение труда на выпасе скота

Творческая задача 1

Охарактеризуйте разные виды разделения труда.

Творческая задача 2

Что означает кооперация труда? Как она связана с разделением труда?

Творческая задача 3

Назовите основные направления улучшения условий труда.

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия организации труда. Из каких элементов состоит содержание организации труда?

Творческая задача 5

Назовите основные группы факторов производственной среды, определяющие условия труда и влияющие на трудоспособность человека.

Творческая задача 6

Проанализируйте организацию Вашего рабочего места в учебном заведении и дома. Какие Вы можете дать обоснованные предложения по их рационализации?

Типовая задача 1

На токарном участке работают токари III разряда – 10 чел., IV разряда – 8 чел., V разряда – 2 чел. Определить средний разряд рабочих на участке и выявить, соответствует ли уровень квалификации рабочих-токарей уровню сложности выполняемых работ, если средний разряд выполняемых работ на участке – 3,8.

Тема 8. Нормирование труда

Тестовые задания

1. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда, называется _____

- а. нормированием труда
- б. тарификацией труда
- в. организацией труда
- г. мотивацией труда

2. Классификация затрат рабочего времени необходима:

- а. для анализа целесообразности использования рабочего времени по отношению к исполнителю, оборудованию и производственному процессу
- б. для определения затрат рабочего времени в течение рабочего дня
- в. для определения затрат рабочего времени на непроизводительную работу

3. Норма времени определяется:

- а. с учетом времени вспомогательных операций, обслуживания рабочего места, перерывов на отдых и личные надобности
- б. с учетом времени, фактически затраченного на выпуск продукции
- в. по фотографии рабочего времени

4. Для чего предназначены нормы на предприятиях автомобильного транспорта?

- а. для определения технико-эксплуатационных показателей
- б. для расчета технически обоснованной нормы времени
- в. для расчета всех технико-экономических показателей предприятия, начисления заработной платы водителям и рабочим по ТО и ремонту подвижного состава

5. Норма времени это:

трудоемкость единицы работы

- а. затраты рабочего времени на единицу продукции или работы
- б. количество времени, деленное на количество продукции или работы

6. Норма выработки это:

- а. количество времени, затраченное на единицу работы
- б. количество единиц продукции, которое должно быть произведено в единицу времени (смену, час)
- в. разница между выработкой фактической и плановой

7. Фотография рабочего дня представляет:

- а. наблюдения затрат рабочего времени и измерение количества продукции
- б. наблюдения и замер всех без исключения затрат рабочего времени в течение смены в порядке их фактической последовательности
- в. наблюдения за использованием оборудования

8. Норма выработки определяется:

- а.
$$H_{\varepsilon} = \frac{T}{t_{ш}}$$
- б.
$$H_{\varepsilon} = \frac{t_{ш}}{T}$$
- в.
$$H_{\varepsilon} = t_{ш} * T$$

9. Хронометраж это:

- а. метод изучения затрат штучно-калькуляционного времени
- б. метод измерения всех элементов данной операции в их технологической последовательности
- в. метод изучения затрат оперативного времени наблюдением и измерением повторяющихся элементов операций

10. Для чего необходим хронометраж в АТП?

а. для разработки нормативов основного и вспомогательного времени и проектирование рациональной структуры и состава операций

б. для систематизации результатов наблюдений по цехам, участкам и видам работ

в. для облегчения проведения анализа и выявления причин потери рабочего времени

Творческая задача 1

Составьте классификацию факторов обоснования норм труда.

Творческая задача 2

Представьте в табличном виде или в виде рисунка виды нормативов по своему назначению.

Творческая задача 3

Охарактеризуйте известные Вам нормативы по труду по сфере применения.

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия нормы времени. Охарактеризуйте состав нормы времени с помощью формулы.

Творческая задача 5

Раскройте сущность понятия нормы выработки. Как рассчитываются нормы выработки?

Типовая задача 1

Рассчитать экономическую эффективность мероприятия по совершенствованию нормирования труда, если в результате его проведения норма выработки возросла на 8 %, базисная трудоемкость 900 н-часов, часовая заработная плата – 10 руб., начисления на зарплату – 40 %.

Типовая задача 2

Рабочие отработали 6100 нормо-ч., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормо-ч. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138 %. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Тема 9. Трудовая организация и трудовое поведение

Тестовые задания

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеют взаимное влияние друг на друга — это:

а) Коллектив.

б) группа.

в) Трудовой коллектив.

г) Все ответы не является верными.

2. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности — это:

а) группа.

б) Коллектив.

в) Трудовой коллектив.

г) Все ответы не является верными.

3. К основным функциям личности, реализуемых в трудовом коллективе, относятся:

- а) Трудовая функция.
- б) Познавательная функция.
- в) Общественная функция.
- г) Все ответы верны.

4. По стадиям развития трудовые коллективы бывают:

- а) коллектив, который формируется.
- б) стабильный коллектив.
- в) коллектив, распадаются.
- г) **Все ответы верны.**

5. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

- а) производственными и непроизводственными.
- б) Постоянными и временными.
- в) первичные и вторичные.
- г) коллектив, формируются и стабильными.

6. К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива относятся:

- а) Организационные изменения.
- б) Изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива.
- в) Материальную базу предприятия.
- г) Верные ответы «а» и «в».

7. Условия, влияющие на развитие трудового коллектива:

- а) Уровень взаимодействия с другими коллективами.
- б) Сходство состава трудового коллектива.
- в) Количество участников трудового коллектива.
- г) Все ответы верны.

8. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:

- а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
- б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
- в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.
- г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

9. Психологический климат трудового коллектива — это:

- а) Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.

б) Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.

в) Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.

г) Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

10. Типы социально-психологического климата бывают:

а) Благоприятный и неблагоприятный.

б) Благоприятный и неустойчивый.

в) Неустойчивый и неблагоприятный.

г) Все три типа.

Творческая задача 1 «Роль организации в вашей жизни»

Цель. Раскрыть роль и значение организации в жизни индивида.

Задание.

- определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- представить основные функции менеджмента этой организации;
- определить последствия существования данной организации.

Этапы работы.

1. Составить перечень из 5 организаций, с которыми вы имели контакты в последнее время (ваша работа, магазин, кинотеатр, поликлиника и пр.).

2. Описать характеристики одной из перечисленных организаций (работа по подгруппам), заполнив табл. 1.

Для составления характеристик можно воспользоваться основными параметрами организации:

- цели и вид деятельности (какие задачи организация перед собой ставит и чем занимается);
- форма собственности (государственная, частная, муниципальная и пр.);
- уровень формализации (неформальная, формальная);
- отношения внутри организации (корпоративная, индивидуалистская, эдхократическая, партисипативная);
- этап жизненного цикла организации на сегодняшний день.

Таблица 1.1. Организация и ее характеристики

№ п/п	Основные характеристики	Функции менеджмента

3. Провести анализ функций менеджмента в этой организации.

4. Выявить последствия существования организации (позитивные и негативные) для ее работников и внешней среды, заполнив табл. 2.

Таблица 2. Последствия существования организации

Позитивные		Негативные	
для внешней среды	для работников	для внешней среды	для работников

--	--	--	--

5. Провести по результатам заполнения табл. 1 и 1 групповое обсуждение полученных данных.

Творческая задача 2 «Лида Смирнова»

Цель. Раскрыть влияние организационного и внеорганизационного окружения на поведение сотрудников, выявить особенности управления в данных организациях.

Задание.

1. Определить факторы, влияющие на поведение работников (внутри организации и за ее пределами).

2. Сравнить системы управления в этих двух организациях, выявить их сильные и слабые стороны.

Ситуация.

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

– Анна! – воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

– Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, – ответила Анна. – А как у тебя дела?

– Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там уже почти год, – сказала Лида.

– Интересно, что это за организация? – спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жесткая контора.

– Я не знаю, откуда у тебя такая информация, – ответила Лида, – но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение в компании долго не задерживаются. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду.

Анна сочувственно взглянула на подругу.

– У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось! Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15... В итоге прошло уже 18 месяцев, но никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном

продвижении. Можно было бы, конечно, обратиться к официальным кадровым документам. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то сомневаюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая.

Лида отставила свой кофе.

– Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я большему научилась от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие люди, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала.

– Тебе нравится то, что ты делаешь? – спросила Анна.

– Да, это очень интересная работа, – ответила Лида. – Она сложнее того, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это крайне необходимо.

Обе некоторое время сидели тихо. Наконец Анна сказала:

– В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?

Я бы пошла, Анна, – сказала Лида, – но я взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?

– Да, конечно, – ответила Анна, – после того, как нас обеих повысят. Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Творческая задача 3 «Селигер»

Цель. Изучить влияние внешних условий на функционирование организации.

Задание.

Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время

резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300 человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных, сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вклады – вать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия трудовой среды. Охарактеризуйте элементы трудовой среды.

Творческая задача 5

Раскройте сущность понятия «социальная организация». Охарактеризуйте социальную структуру трудовой организации.

Творческая задача 6

Охарактеризуйте основные социальные процессы и явления в трудовой организации.

Творческая задача 7

Раскройте сущность понятия «трудовое поведение». Какова структура трудового поведения?

Тема 10. Личность и организация

Тестовые задания

1. Биологические детерминанты личности –

- а. родители, семья, сверстники, соседи, друзья, Я-концепция, архетипы, влияющие на формирование и развитие личности
- б. наследственные, генетические, физиологические, факторы влияющие как прямым, так и косвенным образом (например, теория существования прямой зависимости между типом личности и формами человеческого тела) на формирование и развитие личности
- в. характеристики обширной социокультурной среды, существенно влияющей на личность и формирующей ее иерархию ценностей, социальную динамику

2. Индивидуальные личностные различия можно разделить на:

- а. демографические характеристики
- б. компетентность
- в. психологические особенности
- г. все ответы верны

3. К психологическим особенностям личности относятся:

- а. возраст и пол
- б. система ценностей, установки, отношение к работе, характер
- в. склонности и способности

4. Что такое Личность?

- а. конкретный человек, взятый в системе его устойчивых психологических характеристик.
- б. человек, имеющий возможность контактировать с другими
- в. человек, концентрирующийся исключительно на собственных убеждениях
- г. человек, имеющий свою точку зрения.

5. Важнейшее свойство личности - это:

- а. темперамент
- б. мотивация
- в. характер
- г. направленность

6. Индивидуальность-это способность:

- а. психологическое свойство личности
- б. моральных свойств личности
- в. религиозных свойств личности
- г. эстетических свойств личности

7. Критериями ясности личностных ценностей являются:

- а. регулярные размышления о том, что важно и неважно, хорошо и плохо
- б. понимание смысла жизни
- в. способность подвергнуть сомнению устоявшиеся собственные ценности, открытость сознания для нового опыта
- д. все ответы верны.

8. Инструментальная, адаптивная или утилитарная функция установок личности помогает человеку:

достигать желаемых целей (например, награды) и избегать нежелательных результатов (например, наказания); на основе предшествующего опыта выработать представление о соотношении этих целей и способах их достижения

обрести те нормы и точки отсчета, в соответствии с которыми он упрощает (схематизирует), организует, пытается понять и структурировать свои субъективные представления об окружающем хаотическом мире, т. е. конструирует свою собственную картину (образ, свое видение) окружающего

справиться со своим внутренним конфликтом и защитить свой Я-образ, свою Я-концепцию; противостоять негативной информации о себе или значимых для него объектах

9. Эго-защитная функция функция установок личности помогает человеку:

достигать желаемых целей (например, награды) и избегать нежелательных результатов (например, наказания); на основе предшествующего опыта выработать представление о соотношении этих целей и способах их достижения

обрести те нормы и точки отсчета, в соответствии с которыми он упрощает (схематизирует), организует, пытается понять и структурировать свои субъективные представления об окружающем хаотическом мире, т. е. конструирует свою собственную картину (образ, свое видение) окружающего

справиться со своим внутренним конфликтом и защитить свой Я-образ, свою Я-концепцию; противостоять негативной информации о себе или значимых для него объектах

10. Источниками когнитивного диссонанса могут стать:

- а. логическая непоследовательность
- б. несоответствие когнитивных элементов культурным образцам
- в. несоответствие данного когнитивного элемента какой-либо более широкой системе представлений
- г. несоответствие прошлому опыту.
- д. все ответы верны

Творческая задача 1 «Объективное восприятие вещей»

Цели:

- выработать навыки объективного восприятия вещей (проблем, идей и т. д.);
- научиться рассматривать противоположные точки зрения в конструктивной дискуссии.

Мы склонны принимать мнение одной из сторон в спорном вопросе и воспринимать проблему с этой односторонней точки зрения. Данное упражнение дает вам возможность посмотреть на вещи с противоположной позиции и постараться воспринять предмет объективно.

Задание.

1. Определите (индивидуально или в группе) свое мнение по какому-либо спорному вопросу (например, всеобщая воинская повинность или альтернативная гражданская служба, проблемы военных расходов, контроля цен и заработной платы, роли управленцев в организациях, социальных программ).

2. Изучите проблему с противоположной точки зрения.

3. Представьте ваши находки группе и обсудите, изменилось или нет ваше отношение к проблеме.

4. После этого вы и группа можете составить список доводов «за» и «против» по данной проблеме более объективно, чем ранее.

Творческая задача 2 «Использование позиции другого человека»

Цели:

- познакомиться с понятием и механизмом эмпатии;
- получить навыки целенаправленного отказа от своей собственной точки зрения;
- развить эмпатийные навыки;
- научиться лучше понимать людей, используя обратную связь.

Эмпатия – это механизм, который позволяет поставить себя на место другого человека, пережить схожие чувства, но отнюдь не гарантирует достижение точно такого же состояния. Люди обладают разной степенью эмпатийности как по количественному, так и по качественному критерию.

Эмпатия особым образом сказывается на результатах процесса наблюдения: люди накапливают большее количество информации о тех, кому эмпатируют; при этом эмпатию легче испытывают по отношению к людям со сходными личностными чертами, а к похожим людям чаще испытывают симпатию (аттракцию). Эти зависимости отражает эффект «проецирования своих свойств на другого». Конечно, проще увидеть в другом то, что тебе хорошо знакомо (самого себя). В реальности в процессе общения чаще всего встречаются два совершенно разных человека, и понимание деталей этого различия, постижение неповторимой индивидуальности другого позволит спрогнозировать поведение любого собеседника. Процесс понимания человека должен подкрепляться умениями:

- наблюдать за поведением окружающих людей;
- правильно выбирать теорию для прогнозирования поведения другого человека;

- приобретать и использовать сведения о типичных представителях группы для объяснения поведения конкретных членов этой группы;
- учитывать индивидуальное своеобразие конкретного человека.

Для того чтобы научиться по-настоящему понимать людей, необходима практика, причем обязательно с получением обратной связи. Только зная о своих ошибках можно научиться их исправлять.

Таким образом, чтобы воспринимать мир так, как это делает другой человек, нужно обладать эмпатией. Эмпатия требует от воспринимающего отказа от его собственной точки зрения. Это упражнение помогает развить эмпатийные навыки.

Этапы работы.

1. Представьте себя адвокатом или другом, желающим понять и помочь другому человеку.

2. Прочитайте каждый из приведенных ниже текстов и запишите свои отклики на описанные в них ситуации, используя эмпатийные навыки. (Хорошо было бы часть этих ситуаций представить в виде эмоциональных сцен, разыгрываемых характерными персонажами.)

3. После того как все завершили выполнение задания, группа должна рассмотреть несколько откликов и выяснить, использовали ли участники эмпатийные навыки.

Следующий пример демонстрирует отклик.

Пример: «Дим, ты знаешь Стаса из отдела кадров? Он постоянно перебывал меня и других членов группы на рабочем собрании вчера. Он вел себя так, как будто все знает, принижал эффективность других членов группы. Если он поступит так же на следующем собрании, я не знаю, что буду делать».

Эмпатийный отклик: «Стас монополизировал собрание. Похоже, ты расстроен и не знаешь, как поступить».

Неэмпатийные отклики: «Я знаю, что ты чувствуешь. Он все время так поступает». «Не застопоривайтесь на этом. Покажите ему, кто главный». «Если он снова это сделает, почему бы тебе не сказать, чтобы он заткнулся?» «Если бы я был на твоём месте, я бы попросил его замолчать».

1. Сотрудница останавливается перед вашим офисом и говорит вам, что она расстроена тем, что ее зарплата на следующий год выросла меньше, чем средняя. Она считает это дискриминацией, вызванной тем, что она не втирается в доверие к боссу, как другие.

Ваш отклик:

2. «Я думал, что переход сюда поможет моей карьере. Босс обещал, что у меня будет возможность получать ответственные задания, чтобы показать себя. Но обещание не выполнено. Я все еще делаю ту же неважную работенку и никогда не получу здесь приличного повышения».

Ваш отклик:

3. «Я работаю в этой компании почти шесть лет, но никого хорошо не знаю. Я пытаюсь быть дружелюбным, но кажется, это никого не волнует. Я не понимаю, почему я не умею заводить друзей. Может быть, со мной что-то не так, но я не знаю что? Мария, что мне сделать, чтобы найти друга?»

Ваш отклик:

4. «У меня есть подчиненный, который меня все время достает. Что бы я ни делал, он всегда находит, на что пожаловаться. На днях я вызвал его и сказал, что не понимаю его поведения. И знаешь что? Он обвинил меня в потворстве тем сотрудникам, которые втираются ко мне в доверие. Что я должен делать в этой ситуации?»

Ваш отклик:

Творческая задача 3

Раскройте сущность и компоненты установок личности. Какие факторы влияют на изменение установок личности? Обоснуйте какие факторы влияют на изменение Ваших установок.

Творческая задача 4

Раскройте сущность понятия удовлетворенности трудом. Каковы основные факторы, влияющие на чувство удовлетворенности работой? Обоснуйте какие из перечисленных факторов, влияющих на чувство удовлетворенности работой, являются приоритетными для Вас?

Творческая задача 5

Каковы индивидуальные характеристики работников и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации? Какие из перечисленных факторов являются приоритетными для Вас и почему?

Тема 11. Проведение конкретных социологических исследований в сфере труда

Тестовые задания

1. Социальные процессы в сфере труда –

- а. процессы формирования, функционирования, развития рынка труда
- б. процессы формирования, функционирования, развития организации
- в. процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников

2. Данная функция социологических исследований заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставлении информации заинтересованным лицам:

- а. пропагандистская
- б. организационно-внедренческая
- в. информационно-исследовательская
- г. методическая

3. Разработка новых, изучение и использование имеющихся прогрессивным методов ведения социологических исследований составляет сущность

а. информационно-исследовательской функции социологических исследований

б. методической исследовательской функции социологических исследований

в. пропагандистской исследовательской функции социологических исследований

г. организационно-внедренческой исследовательской функции социологических исследований

4. В зависимости от отношения к целям исследования выделяют такие типы гипотез социологических исследований:

а. гипотезы-основания, гипотезы-следствия

б. основные, указывающие на наиболее важные, сущностные связи и зависимости; неосновные, характеризующие побочные связи и явления

в. описательные гипотезы, объяснительные гипотезы, прогнозные гипотезы

5. В зависимости от способа доказательства (проверки) выделяют такие типы гипотез социологических исследований:

а. основные, указывающие на наиболее важные, сущностные связи и зависимости; неосновные, характеризующие побочные связи и явления

б. описательные гипотезы, объяснительные гипотезы, прогнозные гипотезы

в. гипотезы-основания, гипотезы-следствия

6. При использовании анкетирования, как метода социологических исследований, контрольных вопросов должны быть:

а. не менее двух

б. не менее трех

в. не менее четырех

г. не менее пяти

7. Эксперимент —

а. изучение внутри- и межколлективных связей, дающее возможность количественной оценки межличностных отношений в малой (контактной) группе путем выявления взаимных симпатий и антипатий

б. получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей

в. непосредственное восприятие и регистрация происходящих событий исследователем (наблюдателем)

8. Социометрический опрос —

а. получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей

б. непосредственное восприятие и регистрация происходящих событий исследователем (наблюдателем)

в. изучение внутри- и межколлективных связей, дающее возможность количественной оценки межличностных отношений в малой (контактной) группе путем выявления взаимных симпатий и антипатий

9. Метод "фокус-группы" –

а. способ изучения взаимодействия семьи и общества на протяжении поколений.

б. описание и анализ каждодневной практики определенной общности с точки зрения ее культуры (нормы, ценности, язык, мифы), отличающейся по стилю и образцам поведения от культуры основной массы населения

в. способ выявить различие в понимании некоторой проблемы, события, явлений жизни определенными группами людей

10. Среднее линейное отклонение рассчитывается как ...

а. средняя арифметическая величина из абсолютных величин отклонения значений признака от его среднеарифметического значения

б. среднее значение квадрата отклонений отдельных значений признака от его средней арифметической величины:

в. отношение среднего линейного или среднего квадратического (дисперсия) отклонения к средней арифметической величине его значения

Творческая задача 1

Охарактеризуйте опрос как метод получения первичной социологической информации. Каковы преимущества и недостатки данного метода?

Творческая задача 2

Охарактеризуйте наблюдение как метод получения первичной социологической информации. Каковы преимущества и недостатки данного метода?

Творческая задача 3

Охарактеризуйте эксперимент как метод получения первичной социологической информации. Каковы преимущества и недостатки данного метода?

Типовая задача 1

Качество продукции предприятия характеризуется следующими данными (за месяц):

Вид продукции	Процент брака	Стоимость бракованной продукции, руб.

Определите средний процент брака в целом по предприятию.

Типовая задача 2

Распределение рабочих предприятия по тарифному разряду имеет следующий вид:

Тарифный разряд	Число рабочих, чел.
1	2
2	3
3	26
4	74
5	18
6	4

Определите средний уровень квалификации рабочих предприятия.

Критерии оценки типовых задач:

оценка **«отлично»** выставляется студенту, если составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом;

оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ;

оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде;

оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если задача решена неправильно.

Критерии оценки творческих задач:

оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он продемонстрировал правильное решение задачи с подробной аргументацией своих выводов и со ссылками на нормы закона, высокий уровень теоретических знаний, практических навыков и умения по теме задания;

оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он продемонстрировал правильное решение задачи с достаточной аргументацией своих выводов и со ссылками на нормы закона, хороший уровень теоретических знаний, практических навыков и умения по теме задания;

оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он продемонстрировал частично правильное решение задачи с недостаточной аргументацией своих выводов и со ссылками на нормы закона, средний (достаточный) уровень теоретических знаний, практических навыков и умения по теме задания;

оценка **«неудовлетворительно»** если он продемонстрировал неправильное решение задачи с недостаточной аргументацией своих выводов и отсутствием ссылок на нормы закона, низкий (недостаточный) уровень теоретических знаний, практических навыков и умения по теме задания.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	<p>Знание теоретических основ современной экономики труда; особенностей воспроизводства населения и трудовых ресурсов; современных проблем реализации трудовой активности населения; основных положений концепции человеческого капитала; теоретико-методологических основ формирования и развития рынка труда; видов занятости и безработицы;</p> <p>содержания и задач организации труда; основ разделения и кооперация труда; особенностей организации рабочих мест; классификации трудовых процессов; сущность условий труда и факторов их формирования; основ охраны и безопасности труда; содержания понятий дисциплины и трудовой дисциплины; факторов, влияющих на уровень дисциплины; сущности, значения и объектов нормирования труда; классификации затрат рабочего времени; методов нормирования труда.</p> <p>современных форм, систем оплаты и учета производительности труда; систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядка тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и квалификационных характеристик должностей служащих.</p> <p>Знание сущности производительности труда как одного из инструментов повышения эффективности функционирования организации; преимущества и недостатки разных методов определения производительности труда; виды резервов и факторов повышения производительности труда.</p> <p>Объем освоенного материала</p> <p>Полнота ответов на вопросы</p> <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>
Умения	<p>Умение анализировать проблемы реализации трудового потенциала населения; обосновывать эффективность инвестиций в человеческий капитал; анализировать источники финансирования образования и профессиональной подготовки кадров; рассчитывать показатели безработицы населения; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда; анализировать трудовой процесс; обосновывать наиболее эффективные для организации формы, системы оплаты, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.</p> <p>Умение рассчитывать производительность труда разными методами; определять резервы повышения производительности труда</p>
Навыки	<p>Владеть навыками разработки предложений по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения; обоснования рекомендаций по развитию человеческого капитала; организации и проведения комплексной оценки фактической организации труда в организации; навыками разработки предложений по рационализации трудового процесса и совершенствованию организации труда в организации; разработки условий оплаты труда и предложений по изменениям оплаты труда</p>

	персонала.
	Владеть навыками интерпретации показателей производительности труда; классификации факторов и резервов повышения производительности труда

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание теоретических основ современной экономики труда; особенностей воспроизводства населения и трудовых ресурсов; современных проблем реализации трудовой активности населения; основных положений концепции человеческого капитала; теоретико-методологических основ формирования и развития рынка труда; видов занятости и безработицы; содержания и задач организации труда; основ разделения и кооперация труда; особенностей организации рабочих мест; классификации трудовых процессов; сущность условий труда и факторов их формирования; основ охраны и безопасности труда; содержания понятий дисциплины и трудовой дисциплины; факторов, влияющих на уровень дисциплины; сущности, значения и объектов нормирования труда; классификации затрат рабочего времени; методов нормирования труда; современных форм, систем оплаты и учета производительности труда; систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядка тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и квалификационных характеристик должностей служащих.	Не знает теоретические основы современной экономики труда; особенности воспроизводства населения и трудовых ресурсов; современные проблемы реализации трудовой активности населения; основные положения концепции человеческого капитала; теоретико-методологические основы формирования и развития рынка труда; виды занятости и безработицы; содержание и задачи организации труда; основы разделения и кооперация труда; особенности организации рабочих мест; классификации трудовых процессов; сущность условий труда и факторов их формирования; основы охраны и безопасности труда; содержание понятий дисциплины и трудовой дисциплины; факторы, влияющие на уровень дисциплины; сущность, значения и объектов нормирования труда; классификацию затрат рабочего времени; методы нормирования труда; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда; системы, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих.	Знает теоретические основы современной экономики труда; особенности воспроизводства населения и трудовых ресурсов; современные проблемы реализации трудовой активности населения; основные положения концепции человеческого капитала; теоретико-методологические основы формирования и развития рынка труда; виды занятости и безработицы; содержание и задачи организации труда; основы разделения и кооперация труда; особенности организации рабочих мест; классификации трудовых процессов; сущность условий труда и факторов их формирования; основы охраны и безопасности труда; содержание понятий дисциплины и трудовой дисциплины; факторы, влияющие на уровень дисциплины; сущность, значения и объектов нормирования труда; классификацию затрат рабочего времени; методы нормирования труда; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда; системы, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, при этом может допускать неточности формулировок
Знание сущности производительности труда как одного из инструментов повышения эффективности функционирования организации; преимущества и недостатки разных методов	Не знает сущности производительности труда как одного из инструментов повышения эффективности функционирования организации; преимущества и недостатки разных методов определения	Знает основные сущности производительности труда как одного из инструментов повышения эффективности функционирования организации; преимущества и недостатки разных методов

определения производительности труда; виды резервов и факторов повышения производительности труда.	производительности труда; виды резервов и факторов повышения производительности труда.	определения производительности труда; виды резервов и факторов повышения производительности труда, интерпретирует и использует их
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает ответы на вопросы, но не все - полные
Четкость изложения и интерпретации знаний	Излагает знания без логической последовательности	Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями
	Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры	Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками
	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение анализировать проблемы реализации трудового потенциала населения; обосновывать эффективность инвестиций в человеческий капитал; анализировать источники финансирования образования и профессиональной подготовки кадров; рассчитывать показатели безработицы населения; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда; анализировать трудовой процесс; обосновывать наиболее эффективные для организации формы, системы оплаты, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.	Не умеет анализировать проблемы реализации трудового потенциала населения; обосновывать эффективность инвестиций в человеческий капитал; анализировать источники финансирования образования и профессиональной подготовки кадров; рассчитывать показатели безработицы населения; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда; анализировать трудовой процесс; обосновывать наиболее эффективные для организации формы, системы оплаты, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов., или ориентируется крайне слабо	Хорошо анализирует проблемы реализации трудового потенциала населения; обосновывает эффективность инвестиций в человеческий капитал; анализирует источники финансирования образования и профессиональной подготовки кадров; рассчитывает показатели безработицы населения; разрабатывает мероприятия по совершенствованию организации труда; анализирует трудовой процесс; обосновывает наиболее эффективные для организации формы, системы оплаты, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.

Умение рассчитывать производительность труда разными методами; определять резервы повышения производительности труда	Не умеет рассчитывать производительность труда разными методами; определять резервы повышения производительности труда	На достаточно приемлемом уровне умеет рассчитывать производительность труда разными методами; определять резервы повышения производительности труда
--	--	---

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками разработки предложений по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения; обоснования рекомендаций по развитию человеческого капитала; организации и проведения комплексной оценки фактической организации труда в организации; навыками разработки предложений по рационализации трудового процесса и усовершенствованию организации труда в организации; разработки условий оплаты труда и предложений по изменениям оплаты труда персонала.	Не владеет навыками разработки предложений по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения; обоснования рекомендаций по развитию человеческого капитала; организации и проведения комплексной оценки фактической организации труда в организации; навыками разработки предложений по рационализации трудового процесса и усовершенствованию организации труда в организации; разработки условий оплаты труда и предложений по изменениям оплаты труда персонала	В полной мере владеет навыками разработки предложений по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения; обоснования рекомендаций по развитию человеческого капитала; организации и проведения комплексной оценки фактической организации труда в организации; навыками разработки предложений по рационализации трудового процесса и усовершенствованию организации труда в организации; разработки условий оплаты труда и предложений по изменениям оплаты труда персонала
Владеть навыками интерпретации показателей производительности труда; классификации факторов и резервов повышения производительности труда	Не владеет навыками интерпретации показателей производительности труда; классификации факторов и резервов повышения производительности труда	В полной мере владеет навыками интерпретации показателей производительности труда; классификации факторов и резервов повышения производительности труда

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы (аудитории: УКЗ 302, ГУК 316, ГУК 320, ГУК 319)	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет (аудитория ГУК 318)	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 7	№63-14к
2.	Microsoft Office 2013	№31401445414
3.	Kaspersky Endpoint Security 10	№17E0170707130320867250
4.	Microsoft DreamSpark/Imagine	№52031/МОС 2793
5.	Office 365	E04002C51M

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Авилова, Ж. Н. Экономика и социология труда : учеб. пособие для студентов заоч. формы обучения с применением дистанц. технологий / Ж. Н. Авилова, Н. Н. Реутов, Н. А. Хорошун ; БГТУ им. В. Г. Шухова. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. – 305 с.

2. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда : учеб. пособие для студентов направления бакалавриата 080400 – Упр. персоналом / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2015. – 154 с.

3. Методические указания к подготовке и проведению практических занятий, самостоятельной работе студентов по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом [Электронный ресурс] / сост.: О. А. Комарова. Электрон. текстовые данные. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 43 с. Режим доступа: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018071814304768800000657747>.

4. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080100 – Экономика

(квалификация (степень) бакалавр) / А. И. Рофе. – 2-е изд., стер. – Москва : КНОРУС, 2014. – 222 с.

5. Гузаиров, В. Ш. Социальная политика современной России : учеб. пособие для студентов направления бакалавриата 080400 – Упр. персоналом / В. Ш. Гузаиров, В. В. Моисеев ; БГТУ им. В. Г. Шухова. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. – 486 с.

6. Кузнецова, И. А. Основы организации труда на предприятии : учеб. пособие для студентов направлений бакалавриата 080100 – Экономика, 080400 – Упр. персоналом / И. А. Кузнецова. – Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2014. – 254 с.

7. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Макарова И. К. – Электрон. текстовые данные. – М. : Дело, 2015. – 422 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51122.html>. – ЭБС «IPRbooks».

8. Трудовое право России : учеб. и практикум для академ. бакалавриата. Т.1 / Санкт-Петербург. гос. ун-т ; общ. ред.: Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 227 с.

9. Трудовое право России : учеб. и практикум для академ. бакалавриата. Т.2 / Санкт-Петербург. гос. ун-т ; общ. ред.: Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 448 с.

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. <http://www.constitution.ru/> – официальный сайт Конституции Российской Федерации.

2. <http://www.allpravo.ru/catalog> – каталог Право России.

3. <http://www.j.-servis.ru> – юридический информационный портал.

4. www.ht.ru – HR-лаборатория.

5. www.hrm.ru; www.begin.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.

6. www.hr-zone.net – Портал по персоналу.

7. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.

8. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».

9. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».

10. www.biblioclub.ru – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.