

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:23:34  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 6  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ**  
**«Управление человеческими ресурсами»**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**  
по дисциплине  
**Б1.О.25 Экономика и социология труда**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

Составители:

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Ф.И. Мирзабалаева

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Е.Е. Миргород

Оценочные материалы одобрены на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине *Экономика и социология труда*

### ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Наименование контролируемых разделов и тем
<p>ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;</p>	<p>ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>ОПК-2.1. З-1. <b>Знает</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа</p> <p>ОПК-2.1. У-1. <b>Умеет</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы</p> <p>ОПК-2.1. У-2. <b>Умеет</b> работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом</p>	<p>Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений</p> <p>Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации</p>
	<p>ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных</p>	<p>ОПК-2.2. З-1. <b>Знает</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом</p> <p>ОПК-2.2. У-1. <b>Умеет</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p>	<p>Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений</p> <p>Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура</p>
<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления</p>	<p>ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически</p>	<p>ОПК-3.1. З-1. <b>Знает</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p> <p>ОПК-3.1. У-1. <b>Умеет</b> применять</p>	<p>Тема 2. Методика и техника социологических исследований</p> <p>Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда</p>

персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	ОПК-3.2. 3-1. <b>Знает</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом ОПК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом ОПК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом ОПК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы ОПК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	Тема 3. Социология рынка труда Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура Тема 6. Производительность труда Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

### Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

#### Темы групповых дискуссий

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

#### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

Актуальные проблемы экономики и социологии труда

Основные понятия, связанные с изучением труда

Сравнительная характеристика различных типов социально-трудовых отношений.

Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.

Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.

Методы и направления работы МОТ

Этапы и направления взаимодействия России и МОТ.

## **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

Классификация видов социологического исследования.

Этапы проведения социологического исследования.

## **Тема 3. Социология рынка труда**

Достойная занятость: компоненты, направления формирования.

Масштабы и развитие гибких форм занятости.

Влияние теневой занятости на рынок труда.

Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом.

Региональная дифференциация рынков труда в РФ.

Социальные и экономические последствия безработицы.

## **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

Функции трудового коллектива и их влияние на эффективность организации.

Влияние различных факторов на стабильность трудового коллектива.

## **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

Реализация функций и проблемы заработной платы в России.

Сфера компетенции предприятий (фирм) в области организации заработной платы.

Этапы разработки внутрифирменной системы оплаты труда

## **Тема 6. Производительность труда**

Сущность и значение процесса повышения производительности труда.

Причины низкой производительности труда в РФ. Пути улучшения ситуации.

## **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

Трансформация компетенций персонала, востребованных на рынке труда.

Уходящие профессии и профессии будущего.

Удаленная занятость: сущность, особенности, регулирование.

## **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации**

Как разные элементы трудовой ситуации (производственная среда, трудовые ценности и нормы, административные решения, стимулы) влияют на трудовое поведение работника?

Отношение к труду: типология, формирование, оценка.

Методы и формы разрешения социально-трудовых конфликтов.

### **Критерии оценки (в баллах) – по каждой теме:**

#### **1 балл выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с

целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0,7 балл выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

### **Вопросы для опроса**

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

#### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?

Каковы основные функции труда?

Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?

В чем специфика социального партнерства как одного из типов социально-трудовых отношений?

Каковы основные сферы реализации трудового партнерства?

Каковы элементы механизма реализации системы социального партнерства?

Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?

Каково отличие МОТ от других международных организаций?

Какова структура МОТ?

В чем принципиальное различие конвенций и рекомендаций МОТ?

Каковы основные задачи и принципы МОТ?

Каковы основные направления деятельности МОТ?

#### **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

Дайте определение социологического исследования.

Классифицируйте виды социологического исследования в соответствии с параметрами масштаба и сложностью решаемых задач.

Раскройте содержание программы социологического исследования.

Раскройте содержание основных этапов проведения социологического исследования.

Дайте определение понятиям: верификация, репрезентативность, валидность.

Какие методы сбора первичной социологической информации вы знаете?

В чем заключается специфика интервьюирования как вида социологического опроса?

### **Тема 3. Социология рынка труда**

Дайте характеристику социальным и индивидуально-психологическим особенностям работников.

Назовите основные составляющие рынка труда.

В чем состоит институциональный подход к изучению рынка труда?

Что означает гибкая занятость?

Дайте определение сегментации рынка труда, дайте классификацию сегментов рынка труда.

В чем сущность теории человеческого капитала?

В чем сущность теории о сетевых работниках и новых безработных?

Охарактеризуйте понятия трудовой, территориальной, профессиональной и межотраслевой мобильности.

### **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

Что понимается под социальной организацией (трудовым коллективом) и каковы ее признаки?

Назовите и охарактеризуйте функции трудовых коллективов.

Какие виды трудовых коллективов вы знаете?

Назовите и охарактеризуйте уровни объединения трудовых коллективов.

Что такое «структура трудового коллектива» и какой она бывает?

В чем сущность трудовой адаптации, каковы ее показатели и факторы?

Что понимается под интеграционными процессами в социальной организации, в чем их значение?

Какие факторы влияют на внутриколлективную сплоченность?

Каковы особенности стилей руководства?

В чём специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами?

Каковы основные методы социологических исследований в организации (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах)?

Перечислите основные факторы, определяющие эффективность работы трудовой организации.

### **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

Каковы основные требования, предъявляемые к организации вознаграждения работников?

Какова экономическая сущность заработной платы в условиях рыночной экономики?

Какие факторы определяют уровень заработной платы?

Каковы основные элементы организации оплаты труда?

Каково назначение тарифной системы оплаты труда и отдельных ее составляющих?

Каковы современные тенденции в использовании различных форм оплаты труда?

В чем суть бестарифных и гибких систем оплаты труда?

### **Тема 6. Производительность труда**

Раскройте понятия «продуктивность труда», «производительность труда», «эффективность труда».

Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?

Каковы сущность и значение процесса повышения производительности труда в материальном производстве?

Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

Дайте классификацию резервов роста производительности труда.

В чем суть и значение естественных и социально-экономических предпосылок (условий) повышения производительности труда?

### **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

Что такое «профессия»?

Дайте определение и сравните понятия «компетенция» и «компетентность»?

Охарактеризуйте современные социологические концепции профессионализма.

Какие компетенции востребованы на рынке сейчас и будут востребованы в будущем?  
Назовите критерии стратификации профессий.  
Что понимают под удаленной занятостью, в чем ее особенности?  
В чем особенности электронных трудовых документов?

## **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации**

Что понимают под отношением к труду?  
Охарактеризуйте типы отношения к труду.  
Как измеряют отношение к труду?  
Дайте определение удовлетворенности трудом. Какие компоненты удовлетворенности трудом выделяют?  
Охарактеризуйте методику исследования удовлетворенности трудом.  
Выявите взаимосвязь между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.  
В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?  
Какие типы и виды конфликтов Вам известны?  
Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?  
Забастовка как крайняя форма проявления трудовых конфликтов.

### **Критерии оценки (в баллах) – по каждой теме:**

#### **1,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

#### **1 балл выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки

рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

**- умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0,7 балла выставляется обучающемуся, если он:**

**- знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

**- умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

**- не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

**- не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-

управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## **Задания для текущего контроля** **Комплект заданий для контрольной работы**

**Индикаторы достижения: ОПК-3.2.**

### **Контрольная работа**

#### **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

1. В чем значение и роль профессии в жизни человека?
2. Дайте определение профессии.
3. Каковы профессионально важные качества личности?
4. Каковы назначение и содержание профессиограммы?
5. Дайте классификацию профессий.
6. Каковы место и роль экономиста по труду среди родственных профессий и специальностей?
7. Каковы объективные и субъективные аспекты профессиональной деятельности?
8. Каковы социально-экономические, познавательные, индивидуально-личностные аспекты мотивации выбора профессии?
9. Какие причины влияют на выбор профессии?

#### **Критерии оценки (в баллах):**

##### **3 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

##### **2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом;

методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов

анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

### Комплект тестовых заданий/тестов

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-3.2.**

#### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

1. Представителями зарубежной классической школы экономики и социологии труда являются:

- 1) Ф. Тейлор.
- 2) Б. Ф. Герцберг.
- 3) В. Ф. Аквинский.
- 4) Г. Аристотель.
- 5) Д. Платон.

2. Платон считал, что движущей силой развития общества является:

- А. Деление труда на умственный и физический.
- Б. Разнообразие человеческих потребностей.
- В. Разнообразие способностей человека к труду.
- Г. Формирование профессионально-квалификационной структуры общества.

3. основоположником «научной организации труда» является:

- А. Д. Макгрегор.
- Б. Э. Мэйо.
- В. А Маслоу.
- Г. Ф. Тейлор.

4. Ф. Тейлор являлся сторонником концепции:

- А. «Человека рационального».
- Б. «Экономического человека».
- В. «Человека разумного».
- Г. «Человека Социального».

5. Особенностью системы оплаты и стимулирования труда Ф. Тейлора являлось ...

- А. Вознаграждение всего трудового коллектива.
- Б. Вознаграждение малой группы (бригады).
- В. Индивидуальное вознаграждение.
- Г. Вознаграждение подразделения предприятия.

6. Основными принципами научной организации труда являются:

- А. Стимулирование коллективного труда.
- Б. Тщательный отбор работников на основе их профессионального обучения.
- В. Сотрудничество администрации с рабочими в решении производственных задач.

- Г. Точное выполнение рабочим трудовых действий, предписанных инструкцией.
- Д. Ответственность за дела производства ложится только на администрацию предприятия.

7. Ф. Гилбрет заложил основы:

- А. Стандартизации трудовых процессов.
- Б. Хронометража.
- В. Микроэлементного нормирования труда.
- Г. Научной организации труда.

8. Особенностью системы оплаты и стимулирования труда Г. Форда являлось:

- А. Вознаграждение всего трудового коллектива.
- Б. Вознаграждение малой группы (бригады).
- В. Индивидуальное вознаграждение.
- Г. Вознаграждение подразделения предприятия.

9. Автором двенадцати принципов производительности является:

- А. Г. Форд.
- Б. Э. Мэйо.
- В. Г. Эмерсон.
- Г. Ф. Гилбрет.

10. Одним из двенадцати принципов производительности является:

- А. Строгая регламентация труда.
- Б. Быстрый, надежный, полный и постоянный учет.
- В. Режим гибкого рабочего времени.
- Г. Высокий уровень квалификации работника.

11. Основателем теории «человеческих отношений» является:

- А. Г. Форд.
- Б. Э. Мэйо.
- В. Г. Эмерсон.
- Г. Ф. Гилбрет.

12. Теория «человеческих отношений» основывается на следующих принципах:

- А. Решающую роль в мотивации труда играет материальная заинтересованность работника.
- Б. Жесткая подчиненность и бюрократизм несовместимы с природой человека и его свободой.
- В. Руководители предприятий должны в первую очередь ориентироваться на продукцию.
- Г. Управление трудом должно основываться на социальных и психологических аспектах трудовой деятельности работников.
- Д. Каждый может руководить предприятием.

13. Первым руководителем ЦИТ (Центрального института труда) был:

- А. О.А. Ерманский.
- Б. С. Г. Струмилин.
- В. П. М. Керженцев.
- Г. А.К. Гастев.

14. К предметам труда относятся:

- А. Машины и оборудование.
- Б. Земля и ее недра.
- В. Средства программного обеспечения.
- Г. Инструменты.

15. Распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте определяемое совокупностью операций называется ... труда.

- 1) Характером
- 2) Содержанием.
- 3) Фактором.
- 4) Предметом.

16. Установите соответствие понятий их определениям.

Понятие	Определение
1) Трудоспособность	а) Способность человека совершать действие или работу.
2) Работоспособность	б) Это возможность участия в труде вообще.
3) Дееспособность	с) Способность человека к качественно различным видам целесообразной деятельности.

17. Субъектами социального партнерства являются:

- 1) социально уязвимые слои общества; государственные органы социальной защиты населения; благотворительные фонды;
- 2) наемные работники, объединения наемных работников; предприниматели, объединения предпринимателей; государство;
- 3) профсоюзы, наемные работники, органы государственной власти и местного самоуправления;
- 4) работодатели, международные ассоциации, наемные работники.

18. Какой из перечисленных методов не является методом взаимодействия социальных партнеров?

- а) участие в коллективных переговорах;
- б) проведение забастовок и стачек;
- в) выдвижение требований и предложений сторон;
- г) использование примирительных процедур.

19. Специфика структуры МОТ заключается в том, что:

- а) участниками МОТ могут быть различные международные организации;
- б) государствам-участникам предоставляются различные квоты для представительства в зависимости от уровня развития промышленности и других критериев;
- в) государства-участники, группирующиеся по территориальному признаку (по континентам), имеют свои административные органы, которые взаимодействуют между собой в рамках международной конференции труда;
- г) она построена на основе трехстороннего представительства правительства, предпринимателей и трудящихся.

20. Документы, содержащие международные трудовые нормы, разрабатываются и принимаются МОТ:

- а) конвенции и рекомендации;
- б) хартии и рекомендации;
- в) меморандумы;
- г) декларации и конвенции.

### Тема 3. Социология рынка труда

1. Социология труда изучает следующие процессы:

- а) изменение состояний трудовых групп, коллективов, отдельных работников;
  - б) изменение форм трудового поведения;
  - в) изменение форм трудовой активности;
  - г) изменение социального статуса человека в процессе труда.
2. К категории «занятых», согласно международной классификации, не относят:
- а) наемных работников;
  - б) учащихся дневных учебных заведений;
  - в) работодателей;
  - г) членов производственных кооперативов.
3. Занятость — это:
- а) деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;
  - б) часть населения, занимающаяся производством материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей;
  - в) часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы на рынке труда для производства материальных и духовных благ и услуг с целью удовлетворения личных и общественных потребностей.
4. Понятие «полная занятость» в рыночной экономике означает:
- а) почти 100% занятость населения в общественном производстве;
  - б) ситуацию, при которой все желающие иметь оплачиваемую работу, ее имеют;
  - в) если в общественном производстве заняты все, кроме тех, кто оказался безработным по причине структурной, циклической, региональной и сезонной безработицы.
5. Формы занятости населения - это:
- а) разновидность полной занятости;
  - б) творческий и репродуктивный труд;
  - в) организационно-правовые условия трудоустройства;
  - г) распределение работающих по видам занятости.
6. Структурными элементами рынка труда не являются:
- а) спрос и предложение рабочей силы;
  - б) стоимость и цена труда;
  - в) конъюнктура рынка труда;
  - г) рациональная занятость.
7. Совокупное и текущее предложение рабочей силы различаются:
- а) численностью занятых;
  - б) численностью безработных;
  - в) числом вакантных рабочих мест.
8. Конъюнктура рынка труда - это:
- а) наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них беспрепятственно входить на рынок труда и покидать его;
  - б) свобода найма и увольнения работников работодателями при соблюдении ими трудового законодательства;
  - в) нормативно-правовая и организационная среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда;
  - г) соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

9. Сегментация рынка труда не осуществляется по признакам:

- а) организационно-экономическим;
- б) социально-демографическим;
- в) производственным;
- г) профессионально-отраслевым.

10. Рынок труда - это:

- а) общественные потребности в рабочей силе, которые обеспечены средствами производства и фондом оплаты труда;
- б) система социально - экономических отношений между работодателями, работниками и государством;
- в) место, где встречаются наемные работники - собственники рабочей силы и работодатели - собственники рабочих мест;
- г) все трудоспособное население, которое предлагает свою рабочую силу для производства товаров и услуг.

11. Что не является элементом рынка труда:

- а) цена рабочей силы;
- б) конкуренция;
- в) предложение рабочей силы;
- г) административное распределение рабочей силы.

12. Совокупное предложение на рынке труда включает:

- а) экономически активное население;
- б) наемную рабочую силу;
- в) общую численность безработных;
- г) выпускников вузов и среднетехнических учебных заведений.

13. В ситуации, когда спрос на рабочую силу превышает ее предложение:

- а) цена рабочей силы равна ее стоимости;
- б) цена рабочей силы ниже ее стоимости;
- в) цена рабочей силы выше ее стоимости.

14. Скрытый рынок труда составляют:

- а) уволившиеся с предприятия по собственному желанию;
- б) высвобожденные работники;
- в) безработные;
- г) лица, формально числящиеся в экономике, но фактически в ней не занятые.

15. К естественной безработице относятся:

- а) фрикционная, циклическая, сезонная, институциональная;
- б) структурная, циклическая, сезонная, институциональная;
- в) фрикционная, структурная, циклическая, сезонная;
- г) фрикционная, структурная, сезонная, институциональная.

16. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение:

- а) общего числа безработных к численности трудовых ресурсов;
- б) зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения;
- в) общего числа безработных к численности экономически активного населения;
- г) общего числа безработных к численности занятого населения.

17. Экономические признаки безработного:

- а) не имеет работы и заработка, активно ищет работу и готов к ней приступить;
- б) не имеет возможности или необходимости работать и зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- в) не имеет работы и заработка, ищет работу и зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- г) не имеет работы и заработка, не имеет возможности или необходимости работать, активно ищет работу и готов к ней приступить.

18. Кто признается безработным согласно закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?

- а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней;
- б) трудоспособные граждане, которые потеряли работу в течение прошедшего года, не имеют других доходов, кроме пособия по безработице;
- в) граждане, не имеющие работы и дохода и активно ищущие работу всеми возможными средствами.

19. Критерием подходящей работы не является:

- а) соответствие профессиональной пригодности и здоровью работника;
- б) соответствие заработной платы ее уровню на последнем месте работы;
- в) транспортная доступность рабочего места;
- г) соответствие условий труда правилам и нормам по охране труда.

20. Пассивная политика государства на рынке труда не предполагает:

- а) помощь безработным в трудоустройстве;
- б) переподготовку и повышение квалификации безработных;
- в) материальную поддержку безработных;
- г) регистрацию безработных в государственных службах занятости.

#### **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

1. Продолжите утверждение «Формальные организации это...»:

- а. группа людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных общих целей;
- б. организации, которые официально зарегистрированы и действуют на основании существующего законодательства и установленных регламентов;
- в. организации, которые действуют вне рамок законодательства, при этом группы возникают спонтанно, но люди взаимодействуют друг с другом достаточно регулярно.

2. По статусу трудовые коллективы бывают:

- а. гомогенные и гетерогенные;
- б. официальные и неофициальные;
- в. формальные и неформальные.

3. Процесс формирования трудовых коллективов состоит в прохождении последовательных этапов:

- а. возникновение, формирование, стабилизация, совершенствование или распад;
- б. формирование, адаптация, сплочение, развитие;

в. подготовка, отбор, набор, расстановка по рабочим местам, установление организационно-производственных связей.

4. Коллективы цехов, отделов, участков – это примеры коллектива:

- а. первичного;
- б. основного;
- в. вторичного.

5. Социальные группы, которые организационно оформлены, т.е. имеют руководителя, четкое распределение функций – это:

- а. реальные группы;
- б. формальные группы;
- в. условные группы.

6. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

- а. стабильные и не стабильные;
- б. первичные и вторичные;
- в. постоянными и временными.

7. Воздействие на поведение работников, сплочение коллектива ради достижения целей организации – это функция трудового коллектива:

- а. социально-интегративная;
- б. производственная;
- в. защитная.

8. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а. поддержание между членами коллектива дружеских контактов;
- б. общие интересы;
- в. стабильность состава;
- г. высокий уровень дисциплины.

9. Какой бывает трудовая адаптация:

- а. массовой;
- б. индивидуальной;
- в. вторичной.

10. Основными предпосылками успешной трудовой адаптации является

- а. профессиональная ориентация;
- б. профессиональный отбор;
- в. престиж и привлекательность профессии.

11. Социально-психологический климат трудового коллектива – это:

- а. моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- б. характер неофициальной атмосферы в коллективе;
- в. характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива.

12. Одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

- а. социальная функция;
- б. общественная функция;
- в. благородная функция.

13. Условие, влияющее на развитие трудового коллектива:
- а. профессионализм участников трудового коллектива;
  - б. единомыслие участников трудового коллектива;
  - в. количество участников трудового коллектива.
14. Типы социально-психологического климата:
- а. благоприятный и неблагоприятный;
  - б. благоприятный и неустойчивый;
  - в. неустойчивый и неблагоприятный.
15. Социальный 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.
16. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:
- а. организационно-технические;
  - б. профессиональные;
  - в. экономические;
  - г. социально-психологические.
17. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:
- а. текучесть кадров;
  - б. уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время;
  - в. количество прогулов и опозданий;
  - г. уровень выполнения производственных заданий.
18. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:
- а. социологический;
  - б. социометрический;
  - в. социально-психологический.
19. Организованность, как параметр оценки развития коллектива, определяет:
- а. общность межличностных отношений, позитивный характер эмоциональных установок;
  - б. способность сохранять целостность трудового коллектива;
  - в. цель деятельности трудового коллектива, а также коллективистскую или эгоистическую позицию его членов.
20. Социальный статус — это:
- а. служебное положение;
  - б. престиж;
  - в. место в профессионально-должностной структуре;
  - г. уровень экономического благосостояния.

**Критерии оценки (в баллах) – для каждой темы:**

**2 балла (85-100% правильных ответов) выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-

управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1,4 балла (70-84% правильных ответов) выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1 балл (50-69% правильных ответов) выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с

целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов (менее 50% правильных ответов) выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## Деловая игра

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1, ОПК-3.2.**

**Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации**

### **Оценка качества психологической атмосферы в группе**

С помощью метода социометрии проведите диагностику межличностных взаимоотношений в группе. Рассчитайте значение индекса сплоченности группы. Выявите особенности неформальных отношений в группе. Оцените качество психологической атмосферы группы в целом.

Алгоритм работы:

1. Определите проблему;
2. Уточните задачи исследования;
3. Сформулируйте по 2-3 вопроса на каждую задачу исследования;
4. Составьте социоматрицу;
5. Проведите опрос в группе;
6. Составьте социограмму;
7. Сделайте требуемые расчёты.

### **Критерии оценки (в баллах):**

#### **3 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

#### **2,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

#### **1,5 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и

экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

**- умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

**- не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

**- не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## **Задачи**

**Индикаторы достижения: ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

### **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?

2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения.

Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?

### Тема 3. Социология рынка труда

1. Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них: численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек; численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в народном хозяйстве, – 120 тыс. человек; численность безработных – 125 тыс. человек; ВВП – 121,6 млрд рублей.

Определите:

- численность экономически активного населения;
- коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;
- потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.

Сделайте выводы.

2. Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, если известно:

- 1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 34000 человек;
- 2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 человек;
- 3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами;
- 4) Численность трудовых ресурсов составила 658 335 человек; численность трудоспособных мужчин рабочего возраста - 330 750 человек; численность трудоспособных женщин рабочего возраста – 314 305 человек; общая численность населения старше 15 лет - 850 000 человек.

По данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных – 48000 человек; по данным Федеральной службы по труду и занятости, в регионе зарегистрировано 21350 безработных. Определите численность занятых в регионе и уровень безработицы по двум методикам. Сделайте выводы.

3. Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2008 г. Он имеет право на пособие, установленное в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы.

Определите размер полагающегося ему пособия по безработице в первом (12-месячном) периоде ежемесячно, если известно, что:

- 1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 5600, 6000 и 5850 рублей;
- 2) в 2008 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 770 рублей, максимальный размер – 3080 рублей; в 2009г. – 850 и 4900 руб. соответственно.

Сделайте выводы.

### Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура

1. Показатели выпуска предприятием изделий «А» и «Б» представлены в таблице:

Изделие	Годовая программа выпуска, шт.	Норма времени на изделие, нормо-час
А	35 000	4
Б	60 000	2,5

Потери времени по уважительным причинам составляют в среднем 12% номинального фонда времени.

Количество рабочих дней в году – 265.

Номинальная продолжительность рабочего дня – 7,9 часов.

Коэффициент выполнения норм – 1,25.

Определите численность производственных рабочих на планируемый год.

2. В литейном цехе имеются четыре мостовых крана. Каждый из них обслуживается крановщиком и двумя стропальщиками. Цех работает в две смены. Номинальный фонд рабочего времени – 265 дней, реальный фонд рабочего времени – 230 дней.

Определите необходимое количество крановщиков и стропальщиков на рабочих местах.

3. Суммарные нормативные затраты времени на работы по обслуживанию персональных компьютеров и оргтехники в расчете на год составили 11 663 нормо-часа. Коэффициент, учитывающий дополнительные функции, – 1,08. Количество рабочих часов в году по производственному календарю – 1 993 часа. Коэффициент планируемых невыходов работников – 1,05.

Определите среднесписочную численность работников, занятых обслуживанием персональных компьютеров и оргтехники.

4. Среднегодовая численность работников – 560 человек. В течение года принято всего – 40 человек, выбыло по разным причинам: всего – 65 человек, в том числе уволено по собственному желанию – 45 человек, по инициативе администрации в связи с виновностью работника – 5 человек.

Определите коэффициенты:

- оборота кадров по приему, по выбытию, сменяемости кадров;

- замещения кадров;

- текучести кадров.

5. Среднесписочная численность работников цеха – 730 человек. В течение года выбыли по собственному желанию – 41 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 5 человек; в связи с выходом на пенсию – 14 человек; в связи с призывом в армию – 12 человек; в связи с поступлением в учебные заведения – 5 человек.

Определите коэффициенты выбытия кадров и текучести кадров.

6. На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года принято 218 человек; уволено 157 человек, из них: по собственному желанию – 47 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 15 человек; в связи с выходом на пенсию – 51 человек; в связи с призывом в армию – 23 человека; в связи с поступлением в учебные заведения – 21 человек.

Определите общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент текучести кадров; коэффициент сменяемости кадров.

## **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

1. Рассчитайте заработок врача-рентгенолога районной областной больницы, тарифицируемого по 15-му разряду оплаты труда, отработавшего за месяц 18 рабочих дней (количество рабочих дней по графику в данном месяце – 21) и получающего доплату за неблагоприятные условия труда в размере 30% от основного заработка.

Тарифная ставка 1-го разряда составляет 7 530 рублей.

Применяется следующая тарифная сетка:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

2. В соответствии с положением о премировании за индивидуальные и коллективные результаты работы ведущему инженеру предприятия ЖКХ, тарифицируемому по III квалификационному уровню IV профессионально-квалификационной группы с окладом 45 000 рублей, начислена квартальная премия в размере 105% от основного заработка. Рассчитайте заработок ведущего инженера, отработавшего в данном месяце 12 дней при норме рабочего времени 22 дня.

3. Служащий федерального бюджетного учреждения имеет повышающий квалификационный коэффициент к базовому окладу в соответствии с квалификационным уровнем – 1,75. Размер базового оклада для его профессиональной квалификационной группы – 22 000 рублей. За месяц он отработал 20 дней из 22 по графику, в том числе 1 день в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определите заработок служащего за месяц.

4. Менеджеру установлен месячный оклад 35 000 рублей. В течение месяца (22 рабочих дня по графику) он отработал 21 день. Начислена премия в размере 30% месячного заработка. В местности действует районный коэффициент 1,4. Определите общий заработок работника.

5. Рассчитайте сдельную расценку за единицу изделия, если дневная тарифная ставка по разряду работ – 960 рублей, сменная норма выработки – 11 штук. Начислите заработок работнику по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 280 изделий. Премия составляет 30% прямого сдельного заработка.

6. Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,1	1,22	1,36	1,54	1,78

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 102 рубля.

Определите сдельные расценки за обработанные детали и общий заработок рабочего за смену, если известно, что он обработал за смену 7 деталей «А» (норма времени на деталь – 38 минут, работа IV разряда), 6 деталей «Б» (норма времени – 1,4 часа, работа V разряда) и 17 деталей «В» (норма выработки – 4 детали в час, работа VI разряда).

## Тема 6. Производительность труда

1. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек.

В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений.

Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

2. Определите изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131 480 до 420 200 млрд рублей (рост цен за период составил 320%), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн человек.

3. Используя данные таблицы, определите двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	3 000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

**Критерии оценки (в баллах) – по каждой теме:**

**1,6 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1,1 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0,8 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать

экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## **Задания для творческого рейтинга**

### **Групповой и/или индивидуальный проект**

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

#### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

##### **Сравнительная характеристика различных типов социально-трудовых отношений**

Дайте характеристику основных типов социально-трудовых отношений и приведите по каждому типу примеры из международной и российской практики. Результаты представьте в виде таблицы.

#### **Тема 3. Социология рынка труда**

##### **Социальная защита в сфере занятости населения**

Проанализируйте направления и мероприятия государственной политики занятости в РФ.

##### **Трансформация социальной структуры российского общества**

Проанализируйте данные Росстата и ВЦИОМ о социальном расслоении российского общества за период с начала 90-х годов XX века.

#### **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

##### **Факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива**

Охарактеризуйте факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива, и проанализируйте их возможные позитивные и негативные последствия.

##### **Факторы, влияющие на формирование сплоченного трудового коллектива**

Охарактеризуйте факторы, влияющие на формирование сплоченного трудового коллектива, и проанализируйте их возможные позитивные и негативные последствия.

#### **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

##### **Анализ реализации функций заработной платы в России**

Проанализируйте соотношения МРОТ и региональных минимальных заработных плат с соответствующими прожиточными минимумами трудоспособного населения; структуру затрат работодателей на рабочую силу по отраслям и регионам; региональные размеры средней заработной платы и их влияние на размещение населения.

##### **Анализ динамики и соотношений средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России**

Проведите анализ за период не менее 10 лет.

#### **Тема 6. Производительность труда**

##### **Характеристика важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда**

Составьте подробную структурно-логическую схему важнейших направлений НТП и приведите примеры их влияния на уровень и динамику производительности труда.

**Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции**  
Составьте сравнительную таблицу характеристик методов измерения выработки продукции.

## **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты**

### **Разработка системы регулирования трудового поведения**

Выберите условную организацию по признаку отраслевой принадлежности, выделите особенности производственного и трудовых процессов и разработайте комплексную систему регулирования трудового поведения работников применительно к этим особенностям.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

##### **6 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

##### **4 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и

стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

### **Темы докладов (с презентацией)**

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

## **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

Характеристика и направления деятельности ФНПР.

Характеристика российских альтернативных профсоюзов.

Концепция достойного труда, разработанная МОТ.

Участие России в МОТ. Программа сотрудничества МОТ и РФ

## **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

Качественный и количественный контент-анализ.

Технологии социометрического опроса.

## **Тема 3. Социология рынка труда**

Гибкие формы занятости, их роль и развитие на российском рынке труда.

Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.

Экономические и институциональные последствия влияния пандемии коронавируса на рынок труда.

Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.

Государственная политика занятости, ее основные направления и мероприятия.

## **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

Производственная бригада как вид трудового коллектива

Проектная группа как вид трудового коллектива.

Управление трудовой адаптацией

Качественный и количественный контент-анализ.

Технологии социометрического опроса.

## **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

Состав и планирование фонда заработной платы

Премиальные системы: сущность, основные элементы, модели.

## **Тема 6. Производительность труда**

Тенденции изменения производительности труда в РФ.

Зарубежные методики измерения производительности труда.

Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.

## **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

Современные социологические концепции профессионализма.

Электронный документооборот в социально-трудовой сфере.

## **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты**

Отношение к труду: понятие, факторы, показатели.

Регулирование трудовых конфликтов в условиях дистанционной занятости.

Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и причины.

Способы разрешения конфликта в современных организациях.

### **Критерии оценки (в баллах):**

**2 балла** выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-

управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;

разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1,4 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с

целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом;  
разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## Темы эссе

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

Актуальные проблемы, которые приходится решать экономике и социологии труда на современном этапе развития экономики России

Творческий потенциал в системе компонентов трудового потенциала.

Образование и профессионализм как компоненты трудового потенциала общества.

Регулирование трудовых отношений в странах с развитой производственной демократией.

Нормотворческая деятельность МОТ в условиях глобализации.

### **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

Методы сбора первичной социологической информации:

Основные требования к проведению анкетного опроса в сфере труда.

### **Тема 3. Социология рынка труда**

Гендерное неравенство: сущность, масштабы, регулирование.

Дискриминация на российском рынке труда.

Государственная политика в области занятости, ее цель и специфика реализации.

Критерии и показатели эффективности социальной политики.  
Социальная защита в сфере занятости населения.  
Трансформация социальной структуры российского общества.

#### **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.  
Инновационные процессы в коллективе.  
Влияние различных факторов на стабильность трудового коллектива.  
Факторы, влияющие на формирование сплоченного трудового коллектива.

#### **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

Развитие тарифного нормирования заработной платы в России.  
Особенности государственного регулирования доходов и заработной платы в зарубежных странах.

#### **Тема 6. Производительность труда**

Влияние мотивации труда на его производительность.  
Влияние кадрового состава на показатели производительности труда.

#### **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

Социальные исследования профессий в России и за рубежом.  
Электронная трудовая книжка.

#### **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты**

Примеры использования разных стимулов для воздействия на трудовое поведение работника.  
Дисциплина труда и методы поддержания ее на высоком уровне.  
Девиантное поведение в трудовом коллективе: причины, последствия, регулирование.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

##### **2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1,4 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1 балл выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки

рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## Темы рефератов

**Индикаторы достижения: ОПК-2.1; ОПК-2.2; ОПК-3.1; ОПК-3.2.**

### **Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений**

Структура и деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Содержание Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы.

Основные конвенции и рекомендации МОТ в области социально-трудовых отношений.

МОТ и социальные институты.

### **Тема 2. Методика и техника социологических исследований**

Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).

Шкалирование как инструмент квантификации. Процедура и методы конструирования различных типов шкал, обеспечение их надежности.

Массовый опрос: современные технологии и инструментарий.

Статистические методы обработки социологической информации в сфере труда.

Применение информационных технологий и программных продуктов при обработке информации о социальных процессах.

### **Тема 3. Социология рынка труда**

Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.

Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор).

Зарубежный и отечественный опыт деятельности негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

### **Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура**

Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).

Внутриколлективная сплоченность (интеграция) и факторы, на нее влияющие.

Массовый опрос: современные технологии и инструментарий.

### **Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда**

Опыт зарубежных и отечественных компаний по применению гибкой оплаты труда работников.

Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.  
Бестарифная система оплаты труда: характеристика, модели, область применения

#### **Тема 6. Производительность труда**

Материально-технические (на выбор – организационно- экономические, социальные) факторы роста производительности труда.

#### **Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений**

Влияние процессов цифровизации на развитие социально-трудовых отношений.

#### **Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты**

Ценностно-нормативное регулирование трудовой деятельности.

Состояние трудовой этики и трудовой морали в современном обществе.

#### **Критерии оценки (в баллах):**

##### **2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

##### **1,4 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с

целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**1 балл выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## Аналитический обзор

### Индикаторы достижения: ОПК-3.2.

#### Тема 3. Социология рынка труда

Глобализация рынка труда: причины и последствия.

Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.

#### Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений

Цифровое неравенство в регионах: причины, последствия, направления сокращения.

Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.

Обзор нормативно-правовой базы регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.

#### Критерии оценки (в баллах):

##### 4 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

##### 3 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с

целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## Аналитическая справка

### Индикаторы достижения: ОПК-3.2.

#### Тема 3. Социология рынка труда

Отчаявшиеся найти работу: понятие, масштабы, проблемы трудоустройства.

Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.

Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.

Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.

#### Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений

Формирование цифровых навыков у работников различных возрастных групп.

Цифровой капитал: сущность, формирование, использование.

#### Критерии оценки (в баллах):

##### 4 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает верно и в полном объеме:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет верно и в полном объеме:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

##### 3 балла выставляется обучающемуся, если он:

- **знает с незначительными замечаниями:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет с незначительными замечаниями:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих

явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**2 балла выставляется обучающемуся, если он:**

- **знает на базовом уровне, с ошибками:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **умеет на базовом уровне, с ошибками:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

**0 баллов выставляется обучающемуся, если он:**

- **не знает на базовом уровне:** современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа; современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом; методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом.

- **не умеет на базовом уровне:** выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом; разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа; применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1	10
Вопрос 2	10
Задача	20

### Задания, включаемые в зачетное задание

#### Типовой перечень вопросов к зачету с оценкой:

1. Экономика и социология труда как наука. Междисциплинарные связи наук, изучающих труд.
2. Единство и различия в понятиях «труд», «деятельность», «работа», социальные и экономические оценки значения труда в современном обществе.
3. Классическая школа управления трудом. Доктрина «человеческих отношений».
4. Основные идеи экономики и социологии труда в теориях «менеджеристской революции», «постиндустриального общества», «качества трудовой жизни», «гуманизации труда», «информационного общества».
5. Три периода становления отечественной социологии труда. Вклад русских экономистов и статистиков в развитие идей экономики и социологии труда
6. Возрождение и развитие экономики и социологии труда.
7. Социально-экономическая сущность труда. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда.
8. Виды труда.
9. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, уровни
10. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений.
11. Формирование и Управление человеческими ресурсами.
12. Инвестиции в человеческий капитал.
13. Понятие, принципы формирования и структура трудового потенциала.
14. Социологические методы исследования социально-трудовых отношений.
15. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.
16. Занятость: понятие, характеристики (виды), показатели.
17. Формы и структура занятости.
18. Рынок труда: основные понятия, современное состояние в РФ.
19. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, основные направления и методы.
20. Сущность социальной политики в организации.
21. Социальная защита и социальные гарантии в организации.
22. Понятие о трудовой организации (коллективе). Структура и функции трудовых коллективов.
23. Виды и уровни объединения коллектива; виды социальных групп.
24. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
25. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления.

26. Стимулирование труда, классификация стимулов. Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда.
27. Сущность и функции заработной платы.
28. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
29. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
30. Формы оплаты труда, их разновидности (системы), условия применения и тенденции развития.
31. Премияльные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.
32. Нетрадиционные системы оплаты труда.
33. Понятие, концепции и показатели эффективности труда.
34. Производительность труда: понятие и место в системе показателей эффективности производства.
35. Факторы, условия и резервы роста производительности труда.
36. Показатели производительности труда.
37. Основные понятия теории конфликтов.
38. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и объективные причины.
39. Управление социально-трудовыми конфликтами.
40. Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения.

### **Типовые задачи**

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?
2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения. Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?
3. Имеются следующие данные: общая численность населения – 10 300 тыс. человек, из них: численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике, – 4 500 тыс. человек; численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в народном хозяйстве, – 120 тыс. человек; численность безработных – 125 тыс. человек; ВВП – 121,6 млрд рублей.  
Определите:
  - численность экономически активного населения;
  - коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы;
  - потери экономики от недоиспользования трудового потенциала.Сделайте выводы.
4. Определите численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, если известно:
  - 1) численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16–17 лет составляет в регионе 34000 человек;

2) численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 человек;

3) 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами;

4) Численность трудовых ресурсов составила 658 335 человек; численность трудоспособных мужчин рабочего возраста - 330 750 человек; численность трудоспособных женщин рабочего возраста – 314 305 человек; общая численность населения старше 15 лет - 850 000 человек. По данным обследований населения по проблемам занятости, общая численность безработных – 48000 человек; по данным Федеральной службы по труду и занятости, в регионе зарегистрировано 21350 безработных. Определите численность занятых в регионе и уровень безработицы по двум методикам. Сделайте выводы.

5. Российский гражданин был зарегистрирован в службе занятости в качестве безработного 1 марта 2008 г. Он имеет право на пособие, установленное в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы.

Определите размер полагающегося ему пособия по безработице в первом (12-месячном) периоде помесечно, если известно, что:

- 1) заработная плата за три последних месяца работы, предшествовавших обращению в службу занятости, составляла соответственно 5600, 6000 и 5850 рублей;
- 2) в 2008 г. минимальный размер пособия по безработице составлял 770 рублей, максимальный размер – 3080 рублей; в 2009г. – 850 и 4900 руб. соответственно.

Сделайте выводы.

6. Показатели выпуска предприятием изделий «А» и «Б» представлены в таблице:

Изделие	Годовая программа выпуска, шт.	Норма времени на изделие, норма-час
А	35 000	4
Б	60 000	2,5

Потери времени по уважительным причинам составляют в среднем 12% номинального фонда времени.

Количество рабочих дней в году – 265.

Номинальная продолжительность рабочего дня – 7,9 часов.

Коэффициент выполнения норм – 1,25.

Определите численность производственных рабочих на планируемый год.

7. В литейном цехе имеются четыре мостовых крана. Каждый из них обслуживается крановщиком и двумя стропальщиками. Цех работает в две смены. Номинальный фонд рабочего времени – 265 дней, реальный фонд рабочего времени – 230 дней.

Определите необходимое количество крановщиков и стропальщиков на рабочих местах.

8. Суммарные нормативные затраты времени на работы по обслуживанию персональных компьютеров и оргтехники в расчете на год составили 11 663 норма-часа. Коэффициент, учитывающий дополнительные функции, – 1,08. Количество рабочих часов в году по производственному календарю – 1 993 часа. Коэффициент планируемых невыходов работников – 1,05.

Определите среднесписочную численность работников, занятых обслуживанием персональных компьютеров и оргтехники.

9. Среднегодовая численность работников – 560 человек. В течение года принято всего – 40 человек, выбыло по разным причинам: всего – 65 человек, в том числе уволено по

собственному желанию – 45 человек, по инициативе администрации в связи с виновностью работника – 5 человек.

Определите коэффициенты:

- оборота кадров по приему, по выбытию, сменяемости кадров;
- замещения кадров;
- текучести кадров.

10. Среднесписочная численность работников цеха – 730 человек. В течение года выбыли по собственному желанию – 41 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 5 человек; в связи с выходом на пенсию – 14 человек; в связи с призывом в армию – 12 человек; в связи с поступлением в учебные заведения – 5 человек.

Определите коэффициенты выбытия кадров и текучести кадров.

11. На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года принято 218 человек; уволено 157 человек, из них: по собственному желанию – 47 человек; за нарушение трудовой дисциплины – 15 человек; в связи с выходом на пенсию – 51 человек; в связи с призывом в армию – 23 человека; в связи с поступлением в учебные заведения – 21 человек.

Определите общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент текучести кадров; коэффициент сменяемости кадров.

12. Рассчитайте заработок врача-рентгенолога районной областной больницы, тарифицируемого по 15-му разряду оплаты труда, отработавшего за месяц 18 рабочих дней (количество рабочих дней по графику в данном месяце – 21) и получающего доплату за неблагоприятные условия труда в размере 30% от основного заработка.

Тарифная ставка 1-го разряда составляет 7 530 рублей.

Применяется следующая тарифная сетка:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

13. В соответствии с положением о премировании за индивидуальные и коллективные результаты работы ведущему инженеру предприятия ЖКХ, тарифицируемому по III квалификационному уровню IV профессионально-квалификационной группы с окладом 45 000 рублей, начислена квартальная премия в размере 105% от основного заработка.

Рассчитайте заработок ведущего инженера, отработавшего в данном месяце 12 дней при норме рабочего времени 22 дня.

14. Служащий федерального бюджетного учреждения имеет повышающий квалификационный коэффициент к базовому окладу в соответствии с квалификационным уровнем – 1,75. Размер базового оклада для его профессиональной квалификационной группы – 22 000 рублей. За месяц он отработал 20 дней из 22 по графику, в том числе 1 день в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка.

Определите заработок служащего за месяц.

15. Менеджеру установлен месячный оклад 35 000 рублей. В течение месяца (22 рабочих дня по графику) он отработал 21 день. Начислена премия в размере 30% месячного заработка. В местности действует районный коэффициент 1,4.

Определите общий заработок работника.

16. Рассчитайте сдельную расценку за единицу изделия, если дневная тарифная ставка по разряду работ – 960 рублей, сменная норма выработки – 11 штук. Начислите заработок работнику по сдельно-премиальной системе, если он произвел за месяц 280 изделий. Премия составляет 30% прямого сдельного заработка.

17. Для оплаты труда рабочих предприятий применяется следующая тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,1	1,22	1,36	1,54	1,78

Часовая тарифная ставка I разряда, установленная в коллективном договоре предприятия, составляет 102 рубля.

Определите сдельные расценки за обработанные детали и общий заработок рабочего за смену, если известно, что он обработал за смену 7 деталей «А» (норма времени на деталь – 38 минут, работа IV разряда), 6 деталей «Б» (норма времени – 1,4 часа, работа V разряда) и 17 деталей «В» (норма выработки – 4 детали в час, работа VI разряда).

18. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек.

В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений.

Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

19. Определите изменение производительности общественного труда за период, если про изведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131 480 до 420 200 млрд рублей (рост цен за период составил 320%), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн человек.

20. Используя данные таблицы, определите двумя способами изменение дневной и годовой выработки рабочих.

Часовая выработка отчетного периода на 15% больше, чем в базисном году.

Показатель	Базисный год	Отчетный год
Часовая выработка, руб.	3 000	
Фактическая продолжительность рабочего дня, ч	7,5	7,2
Число рабочих дней, отработанных за год одним среднесписочным рабочим	220	225

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ  
КОМПЕТЕНЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ, ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ**

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»/ «зачтено»	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	<b>Продвинутый</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе	

				результатов анализа	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> проводить сравнительный	

				анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«хорошо»/ «зачтено»</b>	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	<b>Повышенный</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Умеет с незначительными</b>	

				<p><b>замечаниями:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p>	
		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач</p>	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p>	
		<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p>	<p>ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации</p>	

				стратегии управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>50 – 69 баллов</b>	<b>«удовлетворительно»/ «зачтено»</b>	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	<b>Базовый</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> современные методы планирования и прогнозирования	

			осуществляет визуализацию результатов анализа данных	деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом;

				<p>методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b></p> <p>проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b></p> <p>современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b></p> <p>выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом</p>	<b>Компетенции не сформированы</b>

		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p>	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p>	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом;</p> <p>основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом;</p>	

				<p>методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>	
--	--	--	--	---	--