

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____ Иванов А.Г.
подпись

« 30 » июня 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.Б.28 «Экономика и социология труда»
(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность

380303 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация

«Общий профиль»
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки

академическая
(академическая /прикладная)

Форма обучения

очная
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника

бакалавриат
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Б1.Б.28 «Экономика и социология труда» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 380303 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

В.С.Панасейкина, канд.экон.наук _____

подпись

Рабочая программа дисциплины «Современные концепции маркетинга города» утверждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления протокол № _____

«_____» _____ 2017г.

И.о. заведующего кафедрой (разработчика) Мясникова Т.А. _____

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры государственного и муниципального управления протокол № _____ «_____» _____ 2017г.

И.о. заведующего кафедрой (выпускающей) Мясникова Т.А. _____

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № _____ «_____» _____ 2017г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н. _____

подпись

Рецензенты:

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины - формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков эффективной организации деятельности организаций различного уровня и масштаба, эффективности труда, принципам и методам оптимизации численности работающих, мотивации и оплате труда, анализу рынка труда, управлению социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе с учетом тенденций социально-экономического развития.

1.2 Задачи дисциплины.

- формирование навыков анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
- формирование навыков сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;
- овладение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- формирование способности и готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к циклу общенаучных дисциплин, базовая часть.

Дисциплина «Экономика и социология труда» является теоретической основой управления человеческими ресурсами общества и предприятия. Вследствие тесной взаимосвязи экономических и социальных аспектов труда, в большинстве тем программы эти аспекты рассматриваются в комплексе.

Курс «Экономика и социология труда» знакомит студентов с основами эффективной организации деятельности организаций различного уровня и масштаба, эффективности труда, принципам и методам оптимизации численности работающих, мотивации и оплате труда, анализу рынка труда, управлению социально-трудовыми отношениями на предприятиях и в обществе с учетом тенденций социально-экономического развития.

В методическом плане дисциплина «Экономика управления персоналом» опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов «Социология», «Экономика».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей	сущность разработки и экономического обоснования	выявлять проблемы и находить возможные пути	навыками разработки и экономического обоснования

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	мероприятий по улучшению производительности труда	их решения	мероприятий по улучшению производительности труда
2	ПК-15	владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	основы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
3	ПК-26	знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	содержание и сущность методов экономического и статистического анализа трудовых показателей	применять важнейшие методы экономического и статистического анализа трудовых показателей	инструментарием применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
4	ПК-31	инструментарием применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	основные теоретические направления прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	выявлять тенденции и закономерности развития прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	навыками элементарного сравнительного анализа теоретических подходов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Лабораторные занятия	нет	нет			
Самостоятельная работа (всего)	41	41			
В том числе:					
Подготовка в проблемным семинарам	12	10			
Рефераты	8	8			
Подготовка к кейс-заданиям	9	9			
Самоподготовка	12	12			
КСР	4	4			

Промежуточная аттестации (Экзамен)	27	27			
Общая трудоемкость	108 час	108			
	3 зач. ед.				

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Экономика и социология труда как наука.	7	2	2		3
2.	Труд в исторической перспективе.	8	2	2		4
3.	От организации труда к управлению человеческими ресурсами.	8	2	2		4
4.	Социальное партнерство как механизм регуляции социально-трудовых отношений	10	2	2		6
5.	Корпоративная культура	10	2	2		6
6.	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики	14	4	4		6
7.	Занятость и безработица в современных условиях	14	4	4		6
8.	Рынок труда в контексте глобализации социально-экономических отношений	10	2	2		6
	<i>Итого по дисциплине:</i>	108	18	18		41

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Экономика и социология труда как наука.	Экономика труда как фундаментальная наука, ее место в системе наук. Общая структура и задачи курса. Вклад курса в методы и средства организации трудового процесса	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Рефераты по предлагаемой тематике

2.	Труд в исторической перспективе.	Человеческий капитал. Стоимостная оценка человеческого капитала. Факторы, влияющие на личные и общественные издержки, связанные с получением образования. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности научной деятельности.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.
3.	От организации труда к управлению человеческими ресурсами.	Современные проблемы исследования экономики труда и трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений при развитии рынка труда. Сущность основных проблем курса. Трудовые отношения в коллективе.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Эссе по предлагаемой тематике
4.	Социальное партнерство как механизм регуляции социально-трудовых отношений	Понятие социально-трудовых отношений. Структура, функции системы социального партнерства (ССП). Роль СПП в разрешении социально-трудовых конфликтов.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Эссе по предлагаемой тематике.
5.	Корпоративная культура	Понятия корпоративной культуры и корпоративной этики. Виды и типы корпоративных культур. Социальная ответственность	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Кейс-задание
6.	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики	Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия. Минимальная заработная плата: теория и практика использования в России и за рубежом. Трудовое законодательство и иные правовые аспекты как форма регулирования трудовых отношений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.
7.	Занятость безработица современных условиях	и Сущность безработицы, ее виды и способы оценки. Экономическая теория о причинах и социально-экономических последствиях безработицы. Занятость и ее формы. Человеческий капитал и эффективная занятость. Государственное регулирование занятости и безработицы	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.
8.	Рынок труда в контексте глобализации социально-экономических	Сущность рынка труда. Условия возникновения рынка труда. Особенности функционирования рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Механизм действия рынка труда. 6.Сегментация рынка труда.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы:

	отношений		Реферат по предлагаемой тематике.
--	-----------	--	-----------------------------------

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
9.	Экономика и социология труда как наука.	Экономика труда как фундаментальная наука, ее место в системе наук. Общая структура и задачи курса. Вклад курса в методы и средства организации трудового процесса	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Рефераты по предлагаемой тематике
10.	Труд в исторической перспективе.	Человеческий капитал. Стоимостная оценка человеческого капитала. Факторы, влияющие на личные и общественные издержки, связанные с получением образования. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности научной деятельности.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.
11.	От организации труда к управлению человеческими ресурсами.	Современные проблемы исследования экономики труда и трудовых отношений. Регулирование трудовых отношений при развитии рынка труда. Сущность основных проблем курса. Трудовые отношения в коллективе.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Эссе по предлагаемой тематике
12.	Социальное партнерство как механизм регуляции социально-трудовых отношений	Понятие социально-трудовых отношений. Структура, функции системы социального партнерства (ССП). Роль СПП в разрешении социально-трудовых конфликтов.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Эссе по предлагаемой тематике.
13.	Корпоративная культура	Понятия корпоративной культуры и корпоративной этики. Виды и типы корпоративных культур. Социальная ответственность	Участие в интерактивных формах аудиторной работы:

			Кейс-задание
14.	Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики	Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия. Минимальная заработная плата: теория и практика использования в России и за рубежом. Трудовое законодательство и иные правовые аспекты как форма регулирования трудовых отношений.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.
15.	Занятость и безработица современных условиях	и Сушность безработицы, ее виды и способы в оценки. Экономическая теория о причинах и социально-экономических последствиях безработицы. Занятость и ее формы. Человеческий капитал и эффективная занятость. Государственное регулирование занятости и безработицы	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Проблемный семинар на тему «Занятость и безработица в Краснодарском крае» Реферат по предлагаемой тематике.
16.	Рынок труда в контексте глобализации социально-экономических отношений	Сушность рынка труда. Условия возникновения рынка труда. Особенности функционирования рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Механизм действия рынка труда. 6.Сегментация рынка труда.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: Реферат по предлагаемой тематике.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Самостоятельное написание лекции учебного конспекта	Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров и магистров направления «Государственное и муниципальное управление» (актуальная редакция на 2017/2018 уч. г.), утвержденные на заседании кафедры государственного и муниципального управления, протокол № 13 от 03.05.17 г.
2	Реферат	
3	Эссе	
4	Научный доклад	
5	Аналитическая справка	
6	Информационное сообщение	
7	Подготовка к участию в деловой игре	
8	Контрольная работа	

9	Составление и (или) выполнение case-study	
10	Подготовка к семинару-конференции	
11	Подготовка к коллоквиуму	
12	Подготовке к участию в научно-практической конференции	
15	Составление презентаций в Microsoft PowerPoint, работа с текстовыми, графическими и табличными данными в программах Microsoft Office	Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров и магистров направления «Государственное и муниципальное управление» (актуальная редакция на 2017/2018 уч. г.), утвержденные на заседании кафедры государственного и муниципального управления, протокол № 13 от 03.05.17 г.
16	Составление графологической структуры (граф-схемы)	Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров и магистров направления «Государственное и муниципальное управление» (актуальная редакция на 2017/2018 уч. г.), утвержденные на заседании кафедры государственного и муниципального управления, протокол № 13 от 03.05.17 г.
	Составление схем, иллюстраций (рисунков), графиков, диаграмм	
17	Построение сводной (обобщающей) таблицы по теме	
18	Составление глоссария	
19	Написание аннотации и рецензии	
20	Курсовая работа	Методические рекомендации для студентов направления «Государственное и муниципальное управление» по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ (под ред. доц. Е.В.Атамась), утвержденные на заседании кафедры государственного и муниципального управления протокол № 13 от 03.05.17 г.
21	Выпускная квалификационная работа	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- лекции-дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- игровые технологии;
- проективные методы обучения;

- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе.

Задача семинарских занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. С этой целью разработаны задания для выполнения на семинарах. Они состоят из упражнений, ориентированных на усвоение теоретического материала и умения его использовать для решения практических задач.

На семинаре отводится время для дискуссии, в которой участвуют докладчик, подготовивший сообщение по какой-либо практической проблеме, его оппоненты (1 или 2 человека), подготовившие контраргументы, и другие студенты группы.

Еще одна форма организации работы студентов – написание эссе и рефератов, которые представляет собой небольшое исследование по заданной теме.

Для ответов на индивидуальные вопросы, а также для помощи в подготовке докладов и индивидуальных заданий предусмотрены индивидуальные консультации преподавателя.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Вопросы для подготовки к проблемному семинару «Занятость и безработица в Краснодарском крае».

1. Виды безработицы в Краснодарском крае?
2. Тенденции на рынке труда?
3. Государственное регулирование занятости и безработицы в Краснодарском крае?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-15 владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации

Темы эссе

1. Национальные особенности корпоративной культуры и трудовых отношений: японский опыт
2. Имидж как средство делового общения
3. Корпоративная культура как решающий фактор повышения эффективности бизнеса

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также

навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Алгоритм работы над эссе

Построение эссе - это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически;

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Объемы эссе колеблются от 1-4 машинописных страниц. Работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По обеим сторонам листа оставляются поля размером 35 мм.слева и 15 мм. справа, рекомендуется шрифт 12-14, интервал - 1,5.

Критерии оценки эссе: актуальность, оригинальность, собственная позиция, ясность изложения.

Темы рефератов:

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.
9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Механизм рынка труда.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Кейс-задание.

«Организация труда и система оплаты труда для проектно-строительной организации».

Описание ситуации: Имеется проектно-строительная организация. Заказчики — государственные структуры (не очень высокоприбыльные заказы, но своевременная оплата) и коммерческие организации (более прибыльные заказы, но возможны длительные задержки по оплате работ). Некоторые работы (проектные, по согласованиям) для заказчиков бесплатны, что позволяет организации получить заказы на другие виды работ. Объекты строительства разнообразные.

Сейчас все сотрудники получают оклад: два архитектора, два конструктора, два специалиста по согласованиям. Заработная плата определяется исходя из опыта работы и занимаемой должности, а не исходя из эффективности.

Задание: разработать систему оплаты труда для архитекторов и конструкторов по результатам, в зависимости от сложности и объёма разработанной проектной документации, без учёта того, сколько получит организация за каждый разработанный проект. Определить: от каких параметров должен зависеть уровень зарплаты сотрудников компании?

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-31 способность и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

Алгоритм работы над кейс-заданиями.

В основе метода кейс-заданий лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия людей. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера магистрант должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения.

Метод кейс-заданий разбивается на этапы:

- Подготовительный этап;
- Ознакомительный этап;
- Аналитический этап;
- Итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, помогает магистранту разработать соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия. При разработке важно учитывать ряд обязательных требований:

- Пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям магистранта;
- Сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей магистранта, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;
- Содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты.

На втором этапе происходит вовлечение обучающихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности магистрантов в определенной области. Знакомит магистрантов с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или в группе. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации выполняется в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства магистрантов с предоставленными фактами, и предлагаются следующие рекомендации:

- выявление признаков проблемы;
- постановка проблемы требует ясности, четкости, краткости формулировки;
- различные способы действия;
- альтернативы и их обоснование;
- анализ положительных и отрицательных решений;
- первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе магистрантов, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуального опыта анализа и решения проблемы каждым магистрантом. Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы происходит в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов решения проблемы без предвзятости.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Экономика и социология труда как наука
2. Двойственный характер труда
3. Экономика и социология как основные науки о труде
4. Функции экономики и социологии труда как науки
5. Труд в традиционном обществе
7. Индустриальное общество как «общество труда»
8. Труд в постиндустриальном обществе
9. Тейлористско-фордистская организация труда
10. Философия управления и социальные проблемы
11. индустриального производства
12. Человеческие ресурсы как фактор
13. конкурентоспособности предприятия
14. Современные методы управления персоналом
15. Развитие человеческих ресурсов
16. Социально-трудовые отношения

17. Классовый конфликт в индустриальном обществе
18. Субъекты и механизм социального партнерства
19. Кризис и перспективы профсоюзного движения
20. Культурные аспекты жизнедеятельности предприятия
21. Этические аспекты трудовых отношений и сущность современного корпоративизма
22. Управление корпоративной культурой
23. Национальные особенности корпоративной культуры и трудовых отношений: японский опыт
24. Особенности рынка труда
25. Кейнсианская политика занятости и формирование социального государства
26. Неолиберальная политика занятости
27. Проблемы государственного регулирования рынка труда в постиндустриальном обществе
28. Дестандартизация и флексибилизация занятости
29. Сегментация рынка труда
30. Защищенность работника в системе гибкой занятости
31. Индивидуальные стратегии занятости
32. Рынок труда в контексте глобализации социально-экономических отношений
33. Демографическая ситуация в мире
34. Трудовая миграция
35. Противоречия глобализации и проблемы ее регулирования

Результаты освоения дисциплины:

1. Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», дифференцированные зачеты оценкой «удовлетворительно», «хорошо», «отлично», которые проставляются в зачетную ведомость и зачетную книжку.
2. Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной шкале оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».
3. неявка на зачет отмечается в зачетной ведомости словами «не явился».
4. Оценки «не зачтено» и «неудовлетворительно» проставляются только в зачетную ведомость, в зачетную книжку не вносятся.

Зачет оценивается по шкале от «удовлетворительно» до «отлично».

Критерии оценивания устного ответа на экзамене

Оценка «5» («отлично») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса и дан исчерпывающий на него ответ, содержание раскрыто полно, профессионально, грамотно». Выставляется студенту,

- усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- обнаружившему всестороннее систематическое знание учебно-программного материала, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопрос билета.

Оценка «4» («хорошо») соответствует следующей качественной характеристике: «изложено правильное понимание вопроса, дано достаточно подробное описание предмета ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия, относящиеся к предмету ответа, ошибочных положений нет». Выставляется студенту,

- обнаружившему полное знание учебно-программного материала, грамотно и по существу отвечающему на вопрос билета и не допускающему при этом существенных неточностей;

- показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебы и профессиональной деятельности.

Оценка «3» («удовлетворительно») выставляется студенту,

- обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой;

- допустившему неточности в ответе и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающими необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «2» («неудовлетворительно») выставляется студенту,

- обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- давшему ответ, который не соответствует вопросу экзаменационного билета.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему серьезные пробелы в знаниях основного материала изученной дисциплины; допустившему принципиальные ошибки в выполнении заданий; не ответившему на все вопросы билета и дополнительные вопросы. Оценка «неудовлетворительно» выставляется также, если студент после начала экзамена отказался его сдавать или нарушил правила сдачи экзамена (списывал, подсказывал, обманом пытался получить более высокую оценку и т.д.).

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник. –М.: Юнити-Дана, 2015 (Университетская библиотека ONLINE - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436864&sr=1)

5.2 Дополнительная литература:

- 1 Маслова В. М. Управление персоналом. Учебник для бакалавров. - М.: ЮРАЙТ, 2012. - 489 с. (Университетская библиотека Online - <http://www.biblioclub.ru/book/57826/>)
- 2 Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Учебник для бакалавров. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮРАЙТ, 2011. - 561 с. (Университетская библиотека Online - <http://www.biblioclub.ru/book/105009/>)
- 3 Прохоров Д. И. Подготовка и переподготовка кадров на предприятии. - М.: Лаборатория книги, 2010. - 206 с. (Университетская библиотека Online - <http://www.biblioclub.ru/book/89420/>)

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Государственная инспекция труда в Краснодарском крае <https://git23.rostrud.ru>
Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info)

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Дискуссия.

Главная задача дискуссии – не выработка общего мнения или решения, а выяснение, уточнение, обоснование, развитие и состыковка разных позиций и точек зрения, участвующих в дискуссии групп. Каждая дискуссия проходит три стадии развития: подготовка, проведение; оценка результатов работы групп.

Первый этап – подготовка. На этом этапе определяются цель и тема дискуссии, формулируются вопросы, идеи, тезисы которые будут обсуждаются; проводится подготовка участников и ведущего; выбирается судейская группа и разрабатываются бланки для оценивания выступлений. Учебная группа делится на несколько микрогрупп, каждая из которых получает собственное задание, например, подготовить доклад на выбранную тему.

Второй этап – непосредственное проведение дискуссии. Подготовленный группами материал представляется на «суд» других групп, которые его обсуждают, анализируют, критикуют т.е. «пробуется на прочность». В ходе обсуждения участники дискуссии обмениваются точками зрения, знакомятся со способами и результатами работы других, приобретают навыки публичной защиты результатов своей работы.

Третий этап – завершение дискуссии. На этом этапе дается слово судейской группе для обобщения всего материала и оценки проведения дискуссии, также проводится рефлексия среди участников.

Особенность этого метода является то обстоятельство, что студенты сами проводят оценку выступления своих групп. На дискуссиях оценочная работа приобретает публичный характер и многократно увеличивает ее стимулирующую силу. С точки зрения функций и целей дискуссия выполняет в основном обобщающую и демонстрационную функции.

Алгоритм работы над рефератом:

1. Поиск литературы и анализ литературы и источников по данной проблеме.
2. Написание реферата в творческой (продуктивной) переработке, где главное внимание уделяется новизне содержания, анализу его социальной ценности с учетом уже имеющихся достижений в определенной области знаний.
3. Составления списка использованной литературы.

Критерии оценки реферата:

- актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме;
- информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов;
- простота и доходчивость изложения;
- структурная организованность, логичность, грамматическая правильность и стилистическая выразительность;
- убедительность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложения и выводов, сделанных в реферате.

Объем реферата 5-15 стр. печатного текста (14 шрифт, полуторный интервал).

Структура реферата:

1. титульный лист
2. введение
3. содержание (текстовая часть)
4. заключение

библиографический список

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «WindowsMediaPlayer»).
- Программы для демонстрации и создания презентаций («MicrosoftPowerPoint»).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)
3. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ – www.kubsu.ru/node/1145
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека – ONLINE», www.biblioclub.ru
5. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <http://e.lanbook.com>
6. Электронная библиотечная система – «ZNANIUM.COM», <http://znanium.com>
7. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале Science – Direct, <http://www.sciencedirect.com>
8. Научная электронная библиотека. – <http://www.elibrary.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». – <http://dlib.eastview.com>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной

		техникой (проектор, проекционный экран с электроприводом, ноутбук, аудиокolonки портативные) и соответствующим программным обеспечением (MS Windows, MS Office), ауд.420, ауд.409
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуками портативными аудиокolonками, ауд.420, ауд.424, ауд.409
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет, ауд.423
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная проектором и проекционным экраном с электроприводом, ноутбуком и портативными аудиокolonками ауд.420, ауд.424, ауд.409
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.