

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 12.08.2026 13:51:31
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 «Экономика и социология труда»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Управление персоналом»

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Цыганкова Инга Владимировна, д.э.н., профессор кафедры экономики

Заведующий кафедрой:

Лабудин Александр Васильевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента

Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 «Экономика и социология труда» одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС.

Протокол №8 от 02 апреля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.08 «Экономика и социология труда» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
07.003 Специалист по управлению персоналом, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022г. № 109н В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале	ПКс-2	Способен осуществлять поэтапный контроль реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов и координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	ПКс-2.1	Владеет навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов	ПК-2.1. 3-1. Знает Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации ПК-2.1. 3-2. Знает Порядок определения перспективной и текущей потребности в персонале ПК-2.1. 3-3. Знает Общие тенденции на рынке труда в целом и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) ПК-2.1. 3-4. Знает Законодательство Российской Федерации о персональных данных ПК-2.1. 3-5. Знает Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала ПК-2.1. У-1. Умеет Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на

					конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-2.1. У-2. Умеет Работать в информационных системах, использовать цифровые услуги и сервисы по сбору, анализу и структурированию потребности организации в кадрах ПК-2.1. У-3. Умеет Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации
--	--	--	--	--	--

** Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы/72 академических часа.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в деканате.

Теоретические занятия (лекции) проводятся по потокам. Общий объем лекционного курса составляет 14 академических часов.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий 16 академических часов.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 38 академических часа. В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют профессионально-исследовательское задание (разрабатывают модель, оценивают системы, применяют методы и средства системного анализа), готовятся к организационно-мыслительной игре и практическим контрольным заданиям.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.08 «Экономика и социология труда» предназначена для изучения студентами по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление персоналом». Освоение дисциплины базируется на теоретических положениях и практических навыках, полученных при изучении курсов «Управление человеческими ресурсами», «Основы организации труда», «Информационные (цифровые) технологии в управлении персоналом».

Объем дисциплины, реализуемый с применением СДО: количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего с применением СДО – 38 а.ч.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при подготовке и сдаче государственного экзамена.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат.тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1	Труд как социально-экономическая категория	8	2			2							4	УО, К
Тема 2	Трудовые ресурсы, трудовой потенциал	8	2			2							4	УО, 3, Т

	общества, организации и человека													
Тема 3	Социально-трудовые отношения	9	2			2							5	УО, К
Тема 4	Рынок труда: сущность и особенности функционирования	9	2			2							5	УО, К, А
Тема 5	Занятость и безработица населения	9	2			2							5	УО, К, А
Тема 6	Организация и нормирование труда	9	2			2							5	УО, К, 3
Тема 7	Анализ и планирование трудовых показателей	8	1			2							5	УО, 3
Тема 8	Социология трудовой деятельности	8	1			2							5	УО, К
Промежуточная аттестация		4								4				зачет
Итого		72	14			16				4			38	

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

Используемые сокращения:

УО – устный опрос; К – кейс-задания; З – задачи; А – расчетно-аналитическая работа; Т- тесты

В процессе обучения применяются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, работа в малых группах.

Темы 1-4 могут быть освоены с применением ЭО и ДОТ с контролем в системе электронного обучения Академии.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Труд как социально-экономическая категория ПКс-3.2

Труд как вид человеческой деятельности. Труд как процесс и как экономический ресурс. Труд и трудовая деятельность. История развития представлений о трудовой деятельности и отношения к ней. Труд и творчество, труд и научная деятельность, труд и деятельность по личностному совершенствованию.

Физиологическая, технологическая, организационно-экономическая и социальная компоненты трудового процесса.

Процесс труда и его ключевые элементы (субъект труда, предметы и средства труда, технология, продукт труда). Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Формирование условий трудовой деятельности.

Соотношение видов труда. Труд рабочих и управленческий труд.

Тема 2. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, организации и человека ПКс-3.2

Человек как носитель труда и как фактор производства. Труд как основная жизненная потребность человека, мотивы и интересы трудовой деятельности. Развитие представления о человеке как субъекте экономической жизни: рабочая сила – трудовые ресурсы – трудовой потенциал – человеческий капитал. Трудовой потенциал человека и его компоненты.

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал организации. Содержание понятия «персонал организации». Критерии классификации персонала организации (категории персонала). Анализ структуры персонала организации (половозрастная, профессиональная, функциональная, квалификационная, образовательная, социальная и т.д.).

Трудовые ресурсы как экономическая и статистическая категория. Состав и основные характеристики трудовых ресурсов общества. Формирование, распределение и управление трудовыми ресурсами. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов. Особенности процессов воспроизводства трудовых ресурсов.

Тема 3. Социально-трудовые отношения ПКс-3.2

Общественные отношения и трудовая деятельность. Понятие социально-трудовых отношений. Характеристика субъектов социально-

трудовых отношений (наемный работник, работодатель, государство). Жизненный цикл и трудовая деятельность. Предметы социально-трудовых отношений. Уровни формирования социально-трудовых отношений.

Характеристика основных типов социально-трудовых отношений (патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт).

Внешние и внутренние факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Система регулирования социально-трудовых отношений. Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений в РФ. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.

Качество и уровень жизни как основа формирования трудовых отношений. Индекс человеческого развития. Индекс счастья. Качество трудовой жизни.

Тема 4. Рынок труда: сущность и особенности функционирования ПКс-3.2

Исторические предпосылки возникновения рынка труда. Рынок труда, рынок рабочей силы, рынок трудовых ресурсов – проблема терминологии.

Особенности функционирования рынка труда, взаимосвязь рынка труда и рынка товаров и услуг. Основные составляющие (компоненты) рынка труда: субъекты рынка труда; правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Механизм функционирования рынка труда (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция). Безработица и альтернативные виды деятельности.

Критерии классификация рынков труда. Типология рынков труда (внешний и внутренний, первичный и вторичный, открытый и «скрытый»). Сегментирование рынка труда.

Основные модели рынков труда. Особенности формирования и функционирования рынка труда в РФ. Методы и меры государственного регулирования рынка труда. Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ), ФМС, Государственный фонд занятости населения (ГФЗ), Международная организация труда (МОТ).

Тема 5. Занятость и безработица населения ПКс-3.2

Теоретический и практический подходы к трактовке занятости. Виды занятости: полная, продуктивная, рациональная, эффективная и социально-

полезная. Экономическая и социальная функции занятости. Показатели занятости.

Безработица как социально-экономическое явление. Теоретические трактовки феномена безработицы. Виды и показатели безработицы.

Статус безработного. Различия в признании статуса безработного в РФ, за рубежом, по методике МОТ. Категории безработных.

Экономические и социальные издержки безработицы. Последствия безработицы на индивидуальном и общественном уровне.

Направления государственной политики занятости. Государственные и негосударственные структуры, обеспечивающие политику занятости. Биржи труда и их функции. Пассивная и активная политика занятости. Меры по минимизации безработицы.

Тема 6. Организация и нормирование труда ПКс-3.2

Сущность понятия «организация труда». Теоретические основы и ключевые принципы научной организации труда. Задачи организации труда (экономические, физиологические, психофизиологические и социальные). Принципы организации труда. Элементы и направления процесса организации труда: разделение и кооперация труда, организация рабочих мест, совершенствование условий и охрана труда, организация трудового процесса, кадровое обеспечение трудового процесса, укрепление дисциплины труда, нормирование труда.

Цели и задачи нормирования труда. Понятие норм труда. Виды норм труда (нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, численности и управляемости). Классификация затрат рабочего времени. Методы нормирования труда и рабочего времени.

Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей ПКс-3.2

Трудовые показатели и факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Показатели плана по труду организации.

Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию.

Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы.

Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени.

Понятия эффективности и производительности труда. Производительность труда: выработка и трудоемкость. Методы оценки производительности труда: стоимостной, трудовой, натуральный. Построение системы показателей оценки качества труда. Использование критериев оценки качества труда в управлении персоналом.

Тема 8. Социология трудовой деятельности ПКс-3.2

Объект и предмет социологии труда. Социологические дисциплины, изучающие трудовую деятельность. Социально-трудовые отношения как категория социологии труда. Социальные функции труда.

Направления социологических исследований трудовой деятельности. Аудит социально-трудовой сферы. Классификация затрат организации на рабочую силу. Структура, планирование и управление затратами на персонал.

Основы трудового поведения личности. Ценности трудовой деятельности. Социальные стереотипы и установки трудовой деятельности. Трудовая мотивация, факторы повышения и снижения трудовой мотивации.

Трудовой коллектив как социальная группа. Типология трудовых коллективов. Социальные отношения в коллективе. Факторы формирования и консолидации трудового коллектива. Трудовая дискриминация. Трудовые конфликты и забастовочные движения.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.08 «Экономика и социология труда» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и

открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

правильных ответов из нескольких вариантов предложенных		2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для тради- ционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО – устный опрос; З – решение задач; К – выполнение кейс-заданий; А – аналитически-расчетная работа, Т – тесты.

Тема 1.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Представления о труде в философии древнего мира.
2. Особенности представлений о труде в христианской, мусульманской и протестантской философии.
3. Труд как феномен познания экономической теории (А.Смит, Д.Рикордо, К.Маркс, Т. Мальтус, А. Маршалл, Дж. М.Кейнс и др.).

Кейс-задания:

1. Разложите трудовой процесс на элементы: движения, приемы, комплексы приемов. (На примерах различных трудовых процессов).
2. Классифицируйте виды труда на основе различных примеров.

Тема 2.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Сущность и содержание процесса воспроизводства трудовых ресурсов.
2. Фактическая и учетная численность трудовых ресурсов. Основные и дополнительные трудовые ресурсы. Трудовой резерв.

Тесты:

1. Трудовые ресурсы – это

- а) граждане, способные трудиться
- б) население в трудоспособном возрасте
- в) трудоспособное население в трудоспособном возрасте
- г) занятое в экономике населения

2. Трудоспособный возраст в Российской Федерации начинается с

- а) 14 лет
- б) 15 лет
- в) 16 лет
- г) 18 лет

Задачи:

Задача 1. Исходные данные:

В регионе численность трудоспособных и занятых трудом в сферах экономики составляет 1589 тыс. чел.; численность домохозяек в рабочем возрасте – 106 тыс. чел., очно обучающейся молодежи – 128 тыс. чел.; численность неработающих лиц в рабочем возрасте – 110 тыс. чел.; в том числе безработных активно ищущих работу - 68 тыс. чел.; общая численность пенсионеров 530 тыс. чел., из них работающих 80 тыс. чел.; доля занятых трудом на условиях найма - 75%. Численность детей и подростков 600 тыс. чел.

Задание: Определить фактическую и учетную численность трудовых ресурсов, показатели занятости населения; демографическую нагрузку на трудоспособное население; численность населения региона.

Задача 2. Исходные данные:

- численность работающих в сферах экономики (в трудоспособном возрасте) – 2 млн. чел.
- в том числе работают на условиях найма – 75%

- численность безработных (всего) – 185 тыс. чел.
- в том числе активно ищущих работу на условиях найма – 99 тыс. чел.
- численность домохозяек и женщин рабочего возраста, воспитывающих детей – 216 тыс. чел.
- численность очно обучающейся молодежи – 234, 5 тыс. чел.
- численность работающих пенсионеров – 88,5 тыс. чел.
- численность работающих подростков 14-15 лет – 3,5 тыс. чел.

Задание:

Определить фактическую численность трудовых ресурсов и ее структуру: а) численность основных трудовых ресурсов; б) численность резервной части трудовых ресурсов; в) численность дополнительных трудовых ресурсов. Определить численность экономически активного и неактивного населения. Определить численность самозанятых.

Тема 3.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений.
2. Проблема отчуждения - как форма отношения к труду. Причины и последствия отчуждения для личности, организации, общества.
3. Принципы и опыт организации социального партнерства.

Кейс-задания:

1. На основе описанной ситуации определите тип социально-трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте перспективы и реалии развития социально-трудовой сферы в России.

Тема 4.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Основные концептуальные подходы к анализу функционирования рынка труда в экономической науке.
2. Взаимосвязь категорий: рынок труда, рынок рабочей силы, рынок рабочих мест, рынок трудовых услуг, рынок трудовых ресурсов.

Кейс-задания:

1. Охарактеризуйте такие элементы инфраструктуры рынка труда (коммерческий сектор), как:
 - кадровые агентства;
 - агентства по трудоустройству;
 - информационные агентства.
 Сформулируйте сходства и различия между ними. Опишите, каким образом их деятельность влияет на состояние рынка труда.

2. Проведите сравнительный анализ российской, французской, американской и японской моделей рынка труда. К какой модели ближе российская модель?

Аналитически-расчетная работа (работа в малой группе 3-4 человека)

Группа 1 - Исследование молодежного сегмента рынка труда:

- какие профессии самые востребованные среди молодых работников (с точки зрения работодателя) (топ 5)?
- какие пользуются наименьшим спросом (топ 5)?
- каков социальный портрет молодого работника, который интересен работодателю (возраст, образования, убеждения, профессия/квалификация, сфера деятельности, опыт, компетенции, семейное положение).
- какие профессии неактуальны для молодых людей, хоть и востребованы на рынке?
- что препятствует трудоустройству молодежи?

Группа 2 – сегмент высококвалифицированной рабочей силы:

- самые высокооплачиваемые профессии в регионе (топ-5);
- как туда попасть (какими характеристиками должен обладать потенциальный работник)?
- в каких видах экономической деятельности самые высокие зарплаты?
- что ценно для работника кроме высокой зарплаты?
- как туда попасть (какими характеристиками должен обладать потенциальный работник)?
- какие профессиональные группы испытывают проблемы с трудоустройством при наличии высокой квалификации? Почему?

Тема 5.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Занятость населения, ее виды и формы.
2. Учет численности занятых по методологии ООН, методологии МОТ, методологии, принятой в РФ.
3. Нестандартная занятость в современных условиях.

Кейс-задания:

1. Работник отработал на предприятии 6 лет и 5 мес. Его увольняют в связи с сокращением штата. До истечения срока трудового договора с работником, заключенного на 3 года, остается 5 мес. Должен ли работодатель делать выплаты работнику в связи с увольнением? Если должен, то за какой период времени и в каком размере?
2. Работник работает на предприятии посменно (есть первая и вторая смены), 5 дней в неделю с понедельника по пятницу, продолжительность рабочей недели — 40 часов.

Относится ли его занятость к стандартной? Опишите признаки стандартной и признаки нестандартной занятости.

Аналитически-расчетная работа (работа в малой группе 3-4 человека)
Нестандартная занятость на российском рынке труда.

Группа 1. Фриланс.

- какова численность фрилансеров в России и ее динамика?
- в каких видах экономической деятельности преимущественно трудятся фрилансеры?
- какие профессиональные группы выбирают фриланс как форму занятости?
- какие компетенции (кроме профессиональных) должны быть сформированы у фрилансера?
- опишите преимущества и недостатки данной формы занятости.

Группа 2. Неполная занятость

- какова численность работников, занятых неполное рабочее время и ее динамика?
(рассмотреть 2 варианта: неполная занятость по инициативе администрации и неполная занятость по инициативе самого работника).
- в каких секторах экономики наиболее распространена неполная занятость?
- каковы причины появления неполной занятости?
- опишите преимущества и недостатки данной формы занятости.

Тема 6.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Сущность и содержание понятия «организация труда».
2. Теоретические основы и ключевые принципы научной организации труда.
3. Задачи организации труда (экономические, физиологические, психофизиологические и социальные).

Кейс-задания:

1. На основе представленной видеозаписи обработайте результаты фотографии рабочего времени, составьте баланс, рассчитайте коэффициенты использования и потерь, сделайте выводы.
2. Расскажите, как повлияла цифровая трансформация на основные направления организации труда.

Задачи:

Задача 1. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин., вспомогательной – 0,4 мин.,

подготовительно-заключительное время – 8 мин. на партию 20 шт., время на отдых – 8 % от оперативного времени, время на обслуживание рабочего места – 7 % от оперативного.

Задача 2. Определить штучное, штучно-калькуляционное время на изготовление поддона автомобиля, а также время изготовления партии поддонов, если времяковки – 15 мин., вспомогательное время – 2 мин., подготовительно-заключительное время – 9 мин., время на отдых и личные надобности – 13 % от оперативного. Размер партии принять = 30 шт.

Тема 7.

Вопросы для устного опроса на семинарах

- 1.Трудовые показатели и факторы, их определяющие.
2. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации.
3. Современные методы анализа трудовых показателей. Показатели плана по труду организации.

Задачи:

Задача 1. Методы расчета фонда рабочего времени одного работника (*номинального, полезного, эффективного ФРВ*).

Определить на плановый период номинальный, полезный и эффективный фонды рабочего времени одного работника; коэффициенты списочного и явочного состава работников, если известно, что:

- число календарных дней в году – 365
- число праздничных дней – 12
- число выходных дней – 50
- число дней очередного и дополнительного отпуска работников предприятия - 32
- число неявок на работу по болезни работников данного предприятия – 5
- средняя продолжительность рабочего дня на данном предприятии – 7,8 час (за счет наличия «льготных» работников с сокращенным рабочим днем).

Задача 2. Расчет списочной численности работников.

Численность занятых на постоянной работе — 630 чел., сезонных работников — 60 чел. Отсутствуют на работе по каким-либо причинам 50 чел. постоянных работников. Работают на предприятии по договорам гражданско-правового характера — 4 чел. Рассчитать списочную численность работников.

Задача 3. Расчет списочной численности работников.

Численность основных работников, занятых на рабочих местах на предприятии — 250 чел. Численность дистанционных работников — 8 чел., сезонных работников — 10 чел., временно работающих – 2 чел., совместителей — 6 чел., учащихся, проходящих практику на предприятии без оплаты — 4 чел. Рассчитать списочную численность.

Тема 8.

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Объект и предмет социологии труда.
2. Формы и методы социологических исследований в сфере труда.
3. Метод опроса: интервью и анкетирование. Конструирование опросника.

Кейс-задания:

1. Проведите социометрию на примере Вашей группы. Обработайте полученные результаты, сделайте выводы.
2. Сконструируйте опросник по определенной тематике для проведения анкетирования.
3. Подготовьте и проведите интервью на заданную тему.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):
приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ - 1	100	0,15	15
КТ - 2	100	0,15	15
КТ- 3	100	0,20	20
КТ - 4	100	0,10	10
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1**Тема 1. Тема 2.**Кейс-задания.Задачи.Тесты.**КТ-2****Тема 3. Тема 4.**Кейс-задания.Аналитически-расчетная работа.**КТ-3****Тема 5. Тема 6.**Кейс-задания.Аналитически-расчетная работа.**КТ-4****Тема 7. Тема 8.**Кейс-задания.Задачи.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Оценочные средства (наименование контрольной точки)	Коэффициент веса	Максимальное кол-во баллов за семестр	Показатели оценки	Критерии оценки
Вопросы к семинарским занятиям (устный опрос)	0,1	10	Корректность и полнота ответов	Все ответы полные, развернутые, обоснованные 10 баллов
Аналитически-расчетная работа	0,1	10	Методы анализа, алгоритм расчетов показателей, выводы по результатам анализа	Применяет корректные методы оценки и расчетные методики, алгоритм расчетов верный, выводы достоверны и обоснованы
Кейс-задания	0,1	10	Оцениваются применение	Полнота раскрытия темы задания и владение

			методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	терминологией, нахождение правильного решения, пропорционально доле верных ответов 20 баллов
Тесты	0,1	10	Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	Оценка выставляется автоматически в LMS Moodle в зависимости от процента правильно выполненных, пропорционально доле верных ответов, по 0,2 балла за каждый верный ответ на тестовый вопрос 10 баллов
Задачи	0,2	20	Правильный алгоритм решения, правильность расчетов, грамотность и знание материала, использование различных методик (по возможности)	Верный алгоритм решения, правильно выполненные расчеты, демонстрация различных методик решения 20 баллов
Всего	0,6	60		
Зачет	0,4	40	Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные	34-40 баллов выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно

			знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.	излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом. 26-33 баллов выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
--	--	--	--	--

				22-25 балловвыставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом. 21 балл и менеевыставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по
--	--	--	--	---

				соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом
Дополнительное (компенсирующее) задание			Студент грамотно выполняет компенсирующее задания	максимальное кол-во баллов за семестр за дополнительное задание – 30 баллов

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится в письменной форме. Обучающийся получает 2 задания различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (*при необходимости*).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Сущность системы наук о труде и ее компоненты.

2. Социология труда: объект, предмет, цели, особенности развития на современном этапе.
3. Экономика труда: объект, предмет, цели, особенности развития на современном этапе.
4. Эволюция теоретических и практических представлений о труде в экономике и социологии.
5. Сущностные характеристики и содержание процесса труда.
6. Сущностные характеристики и классификация видов труда.
7. Рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческий потенциал – сущность и эволюция понятий.
8. Сущность и состав трудовых ресурсов.
9. Трудовой потенциал человека, организации, общества: сущность и составляющие.
10. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшая характеристика трудового процесса.
11. Воспроизводство трудовых ресурсов общества.
12. Социально-трудовые отношения и их характеристика. Типы социально-трудовых отношений.
13. Система регулирования социально-трудовых отношений. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в РФ.
14. Принципы и опыт организации социального партнерства.
15. Рынок труда: сущность, составляющие, критерии классификации.
16. Методы и меры государственного регулирования рынка труда.
17. Теории рынка труда.
18. Особенности функционирования рынка труда в России.
19. Социально-экономическая сущность занятости населения.
20. Виды и показатели занятости.
21. Цели, принципы и направления политики занятости.
22. Роль Федеральной государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
23. Сущность, виды и показатели безработицы.
24. Социально-экономические последствия и меры по борьбе с безработицей.
25. Понятие и структура персонала организации.
26. Содержание, задачи и принципы организации труда.
27. Цели и задачи нормирования труда.
28. Нормирование труда. Классификация норм и нормативов.
29. Понятие и элементы трудового процесса.
30. Организация рабочего места.
31. Содержание и значение системы трудовых показателей.
32. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации.
33. Классификация затрат рабочего времени.
34. Методы изучения затрат рабочего времени.
35. Эффективность и производительность труда: сущность и содержание понятий.
36. Методы и показатели оценки производительности труда.
37. Измерение трудоемкости и интенсивности труда.
38. Направления и критерии оценки качества труда.
39. Основы трудового поведения личности: ценности трудовой деятельности, социальные стереотипы и установки трудовой деятельности.
40. Трудовой коллектив как объект социологического анализа.
41. Трудовая мотивация, факторы повышения и снижения трудовой мотивации.
42. Качество жизни населения и методы его оценки.
43. Уровень жизни. Основные показатели уровня жизни.
44. Взаимосвязь уровня и качества жизни и социально-трудовых отношений.

45. Понятие «качество трудовой жизни» и основные направления его совершенствования.
46. Трудовая карьера: сущность, содержание, виды. Управление карьерой сотрудников.
47. Трудовая адаптация персонала в организации.
48. Маркетинг рабочей силы.
49. Внутренний маркетинг как технология управления трудовым коллективом.
50. План социального развития коллектива.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ	
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	1. В численность занятых включаются лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия. а) верно б) не верно	
		2. <i>Уровень безработицы – это:</i> а) отношение численности зарегистрированных безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах б) отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах в) отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах г) отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности трудовых ресурсов, рассчитанное в процентах	
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы,	1. Установите соответствие между терминами и их определением.	
		1) фриланс	а) это форма трудовых отношений, в которой цифровые платформы выступают посредниками между исполнителями

	утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).		услуг и их клиентами.							
		2) самозанятость	б) это форма трудовых отношений, при которой работник не имеет традиционного рабочего места в организации и выполняет свои обязанности, используя информационно-коммуникационные технологии.							
		3) платформенная занятость	в) это форма занятости, при которой человек работает независимо от работодателя и выполняет заказы на самостоятельной основе.							
		4) виртуальная занятость	г) это форма занятости, при которой используется специальный налоговый режим (налог на профессиональный доход), позволяющий легально работать на себя без оформления ИП							
		2. Установите соответствие между группами трудовых ресурсов и их описанием.								
		<table><tr><th>Вид организационной структуры</th><th>Описание организационной структуры</th></tr><tr><td>1. Основные трудовые ресурсы</td><td>а) работающие пенсионеры и работающие подростки</td></tr><tr><td>2. Дополнительные трудовые ресурсы</td><td>б) занятые лица + активные безработные</td></tr><tr><td>3. Трудовой резерв</td><td>в) лица с 16 лет до пенсионного возраста, не проявляющие активность на рынке труда: студенты, учащиеся домохозяйки, пассивные безработные и т.д., но в любой момент могущие начать поиск работы и приступить к ней</td></tr></table>	Вид организационной структуры	Описание организационной структуры	1. Основные трудовые ресурсы	а) работающие пенсионеры и работающие подростки	2. Дополнительные трудовые ресурсы	б) занятые лица + активные безработные	3. Трудовой резерв	в) лица с 16 лет до пенсионного возраста, не проявляющие активность на рынке труда: студенты, учащиеся домохозяйки, пассивные безработные и т.д., но в любой момент могущие начать поиск работы и приступить к ней
Вид организационной структуры	Описание организационной структуры									
1. Основные трудовые ресурсы	а) работающие пенсионеры и работающие подростки									
2. Дополнительные трудовые ресурсы	б) занятые лица + активные безработные									
3. Трудовой резерв	в) лица с 16 лет до пенсионного возраста, не проявляющие активность на рынке труда: студенты, учащиеся домохозяйки, пассивные безработные и т.д., но в любой момент могущие начать поиск работы и приступить к ней									
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	1. Трудовой договор может быть: а) бессрчным б) краткосрочным в) долгосрочным г) постоянным д) среднесрочным								
		2. К закрытым моделям рынка труда относят: а) французскую								

		б) японскую в) российскую г) американскую
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	1. Какая из форм занятости относится к новым формам? а) самозанятость; б) дистанционная занятость; в) временная занятость; г) неполная занятость. Приведите свои аргументы для обоснования ответа.
		2. Работник работает на предприятии посменно (есть первая и вторая смены), 5 дней в неделю с понедельника по пятницу, продолжительность рабочей недели — 40 часов. Его занятость относится: а) к стандартной; б) к нестандартной. Опишите признаки стандартной и признаки нестандартной занятости.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Сотрудник предприятия является инвалидом 2 группы. Он трудится на рабочем месте на предприятии полный рабочий день, но не может трудиться на работах, носящих разъездной характер, по состоянию здоровья. К какой группе населения на рынке труда он относится: к основным трудовым ресурсам, дополнительным трудовым ресурсам, трудовому резерву или вообще не входит в состав трудовых ресурсов? Обоснуйте свою точку зрения.
		2. Проведите социометрию на примере Вашей группы. Обработайте полученные результаты, сделайте выводы.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения задач открытого типа, тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку

следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Основным этапом – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Митюрникова, Л. А. Социология труда : учебник для вузов / Л. А. Митюрникова, А. Г. Панова. - 5-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2026. - 272 с. - ISBN 978-5-394-06436-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2265090> (дата обращения: 03.08.2026).
2. Лифшиц, А. С. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебное пособие / А. С. Лифшиц. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-369-01711-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1939083> (дата обращения: 03.08.2026).

8.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 476 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации

8.4 Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а так же через сайт научной библиотеки к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «ZNANIUM.COM»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «BOOK.RU»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «IPR SMART»

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/