

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 21.05.2026 00:01:54
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Экономико-социальные проблемы

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Антикризисный менеджмент

(наименование образовательной программы)

очная / заочная

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Градусова Валентина Николаевна, доцент, кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

Самодуров Александр Александрович – доцент, кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

Заведующий кафедрой:

Лабудин Александр Васильевич, заведующий кафедрой менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, доктор экономических наук, профессор

Рабочая программа дисциплины РПД Б1.В.06Экономико-социальные проблемы одобрена на заседании кафедры менеджмента. факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС.

протокол № 8 от «15» 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.06 Экономико-социальные проблемы обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
F/03.7 Работа в процессе принятия решений, связанных с неопределенностью в организации	ПКс-1	Способность провести комплексную диагностику финансового состояния организации на основе действующих нормативных документов	ПКс-1.1	Анализирует действующие нормативные документы по вопросам финансового состояния организации	ПКс-1.1 3-3 Знает Принципы построения систем управления рисками ПКс-1.1 У-2 Умеет анализировать и применять методики оценки управления рисками и реагирования на риски

* 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 4 зачетных единиц/144 академических/108 астрономических часов.

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 для очной формы обучения – 10

академических часов, для заочной формы – 4 академических часа.

Практические занятия организуются по группам в виде практических занятий в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий для очной формы обучения – 18 академических часов, для заочной формы – 8 академических часов.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме для очной формы обучения – 87 академических часов, для заочной формы – 121 академических часов. В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к практическим занятиям и контрольным заданиям.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина РПД Б1.В.06 Экономико-социальные проблемы входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений, по направлению магистратуры 38.04.02 «Менеджмент», направленность (профиль) «Антикризисный менеджмент». Изучается в 3 семестре по очной форме обучения; 2 семестре – по заочной форме обучения.

«Входными» для ее освоения являются знания, умения и навыки, полученные обучающимися в процессе изучения таких дисциплин как Б1.О.02 Теория организации и организационное поведение; Б1.О.03 Современные коммуникации в менеджменте, что обеспечивает успешное освоение профессиональных компетенций.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при изучении таких дисциплин, как Б1.В.07 Правовые вопросы проведения процедуры банкротства, Б1.В.08 Антикризисное управление бизнеса на региональном уровне, при выполнении выпускных квалификационных работ (магистерских диссертаций), а также в дальнейшей практической деятельности.

Объем дисциплины, реализуемый с применением СДО: количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего с применением СДО для очной формы обучения – 95 академических часов, для заочной формы – 125 академических часов.

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 **экзамен**.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения (оставить нужное)

№ 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)			СРкр	СРэк	СР			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ					Каттэк	Контроль
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ												
Тема 1	Персонал организации: анализ динамики и структуры	21	2			2								17	Р, СЗ, ИЗП
Тема 2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	24	2			4								18	Р, СЗ, ИЗП
Тема 3	Организация и оплата труда в организации	24	2			4								18	Р, СЗ, ИЗП
Тема 4	Оптимизация	23	2			4								17	Р, СЗ, ИЗП

	ия численного состава: правовые основы и сложные случаи													
Тема 5	Социальная ответствен ность бизнеса в условиях неопределе нности и риска	23	2			4							17	Р, СЗ, ИЗП
Промежуточная аттестация			10			18								экзамен
Итого		144	10			18		2	9		18	87		

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Р – реферат,

СЗ – ситуационная задача,

ИЗП – индивидуальное задание с презентацией.

Заочная форма обучения (оставить нужное)

№ 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	Катт эк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Персонал организации: анализ динамики и структуры	26	–			2								24	Р, СЗ, ИЗП
Тема 2	Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка	28	1			2								25	Р, СЗ, ИЗП
Тема 3	Организация и оплата труда в организации	26	1			1								24	Р, СЗ, ИЗП
Тема 4	Оптимизация численного состава: правовые	27	1			2								24	Р, СЗ, ИЗП

	основы и сложные случаи												
Тема 5	Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска	26	1			1						24	Р, СЗ, ИЗП
Промежуточная аттестация			4			8							экзамен
Итого		144	4			8		2	9			121	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Р – реферат,

СЗ – ситуационная задача,

ИЗП – индивидуальное задание с презентацией.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры ПКс-1.1

Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики.

Параметры оценки персонала организации.

Структура кадров, виды структур, штатное расписание.

Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной.

Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.

Движение кадров на предприятии. Основные показатели движения рабочей силы

Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка ПКс-1.1

Оценка эффективности использования труда в организации.

Классификация затрат рабочего времени.

Производительные и непроизводительные затраты.

Теория производительности. Эффективность труда и производства.

Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи.

Измерители продукции и измерители затрат. Проблемы в области измерения производительности труда.

Показатели, характеризующие производительность труда: выработка, трудоемкость.

Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки.

Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства.

Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.

Организационные факторы роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда.

Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета.

Планирование и разработка программы производительности труда.

Тема 3. Организация и оплата труда в организации ПКс-1.1

Методы труда, их рационализация.

Условия труда и факторы их определяющие.

Время занятости и перерывов в работе. Баланс рабочего времени.

Полезный фонд рабочего времени.

Аттестация и паспортизация рабочих мест.

Методы измерения затрат рабочего времени.

Нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности.

Заработная плата как экономическая категория. Факторы, влияющие на величину заработной платы.

Теоретические основы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

Понятие фонда заработной платы, источники его формирования.

Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное время; единовременные поощрительные выплаты: выплаты на питание, жилье, топливо.

Методы формирования и анализа фонда заработной платы.

Сдельная форма заработной платы, ее системы.

Повременная форма заработной платы, её системы.

Бестарифные системы оплаты труда.

Особенности организации и оплаты труда в условиях неопределенности и риска

Тема 4. Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи *ПКс-1.1*

Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.

Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность.

Факторы, влияющие на численность работников.

Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.

Планирование численности работающих. Формирование штатного расписания.

Совмещение профессий.

Высвобождение персонала: правовые основы.

Сложные случаи увольнений.

Тема 5. Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска *ПКс-1.1*

Правое регулирование труда. Социальные гарантии государства

Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права.

Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами.

Право на труд как основа установления социально-трудовых отношений.

Этапы развития социально-трудовых отношений.

Влияние общих экономических законов и законов рыночного хозяйства на формирование и развитие социально-трудовых отношений.

Основные понятия системы социально-трудовых отношений.
Субъекты и уровни социально-трудовых отношений.
Принципы социально-трудовых отношений: принцип солидарности, принцип субсидиарности.
Основные типы социально-трудовых отношений.
Социальные обязательства организации
Трудовые конфликты, способы их решения
Оценка эффективности социальных затрат
Коллективный договор: содержание и назначение
Трудовое поведение и корпоративная культура
Социальная инфраструктура предприятия
Социальное партнерство: цели, задачи, формы
Пути оптимизации социальных затрат организации в условиях неопределенности риска
Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

1.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 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). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	<p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	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	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

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 традиционной 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	<i>баллов</i>	<i>баллов</i>

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):

- реферат на заданную тему;
- решение ситуационных задач;
- выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов.

Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры

Тематика рефератов:

1. Процесс и характер труда, его основные стадии.
2. Фактор труда на предприятии
3. Качество конкретного полезного труда.
4. Величина труда, рабочее время и его измерение
5. Мера труда. Результат труда, продукт и услуги.
6. Производительный и непроизводительный труд.

7. Трудовой статус работника.
8. Состав и структура рабочей силы.
9. Система должностных инструкций
10. Методы формирования кадрового потенциала, поддержания работоспособности персонала
11. Обучение как форма инвестиций. Виды знаний приобретаемых на производстве.
12. Модели возмещения затрат на обучение.
13. Условия труда по степени воздействия на организм человека.
14. Управление охраной труда в условиях рыночной экономики.

Ситуационная задача

Задача 1. На основе приведенных данных по предприятию необходимо:

Проанализировать изменения в структуре персонала, указать возможные причины их возникновения и последствия. Представить графическое изображение структуры работающих на предприятии в динамике.

Категория промышленно-производственного персонала	Отчетный период		Плановый период	
	чел.	%	чел.	%
Численность работников (без совместителей), всего:	1000	100,0	850	100
в том числе:				
Рабочие	750		700	
ИТР	150		100	
Служащие	90		45	
Прочие категории	10		5	

Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов

Задание 1. Провести анализ численности и состава персонала предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

Тема 2. «Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка»

Тематика рефератов:

1. Сущность понятия производительности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики.
2. Социально-экономическое содержание производительности труда, показатели ее измерения
3. Методы исчисления производительности труда
4. Фонд рабочего времени, его состав и структура.
5. Анализ использования рабочего времени. Потери и резервы рабочего времени.
6. Основные пути повышения производительности труда
7. Система показателей производительности труда и их взаимосвязь
8. Факторы и резервы роста производительности труда.
9. Определение и планирование прироста производительности труда за счет

организационных факторов

10. Определение и планирование прироста производительности труда за счет внедрения новой техники

Ситуационные задачи

Задача 1. На основе приведенных данных рассчитать следующие показатели:

- темпы роста объема товарной продукции,
- темпы роста затрат,
- темпы роста численности работников по категориям персонала,
- темпы роста производительности труда.

Сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей.

Исходные данные

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, %
Объем товарной (реализуемой) продукции, тысяч рублей	12000	15000	
Затраты, тыс. руб.	8500	10000	
Численность работников, всего, человек	1000	850	
в том числе:			
рабочих	750	700	
ИТР	150	100	
служащих	90	45	
прочих категорий	10	5	
Выработка на:			
одного работающего, руб.			
одного рабочего, руб.			

Задача 2. На основе приведенных в таблице выявленных потерь рабочего времени необходимо:

- провести анализ данных таблицы,
- интерпретировать полученные данные, указать возможные причины выявленных потерь рабочего времени,
- определить возможный прирост производительности труда в плановом периоде
- указать возможные пути реализации выявленных резервов.

Исходные данные

Наименование показателей	Значение показателей
Общий плановый фонд рабочего времени, исходя из фактической численности рабочих, чел.-час. (531*1760)	934560
Потери рабочего времени, всего, час.	46080
В том числе:	
- по балансу рабочего времени	23659
- в результате выпуска бракованной продукции	12621
- отклонение от нормальных условий производства	9800
Возможный прирост производительности труда, %	

Задача 3. На основе приведенных данных рассчитать:

- резерв прироста производительности труда в отчетном периоде за счет снижения потерь рабочего времени;
- сделать выводы и указать возможные способы реализации данных резервов.

Численность работников – 320 чел.

Потери рабочего времени по балансу – 15800 час.

Годовой фонд рабочего времени 1-го работника – 1820 час.

Задача 4. На основе приведенных данных необходимо рассчитать и графически изобразить динамику следующих показателей:

- уровень производительности труда по периодам;
- темпы роста объема производства, численности работников и производительности труда;
- долю прироста объема производства за счет роста производительности труда.

Сделать вывод по проведенным расчетам.

Исходные данные

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, руб.	800000	840 000
Численность работников, чел.	100	102

Задача 5. На основе приведенных данных рассчитать:

- планируемый прирост производительности труда за счет реализации намеченных мероприятий

Сделать выводы и сформулировать предложения по достижению плановых показателей по росту производительности труда.

Исходные данные:

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Объем производства, руб.	200000	210000
Численность ППП, чел.	75	х
Экономия численности работников вследствие реализации намеченных мероприятий, человек	х	20

Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов

Задание 1. Провести анализ производительности труда работников предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

Тема 3 «Организация и оплата труда в организации»

Тематика рефератов:

1. Нормирование на предприятии, цели, задачи. Функции нормирования.
2. Значение, сущность нормирования труда на предприятиях.
3. Виды норм труда и их характеристика.
4. Классификация затрат рабочего времени при измерении норм труда.
5. Нормы затрат труда, их виды, порядок расчета.
6. Стимулирование труда на предприятии, цели и задачи
7. Функции оплаты труда в рыночной экономике, направления их реализации.
8. Мотивация труда на предприятии, ее функции. Мотивационный профиль работника
9. Организация труда и заработной платы на предприятии.
10. Сдельная система оплаты труда и ее формы

11. Повременная система оплаты труда и ее формы
12. Бестарифные системы оплаты труда
13. Фонд оплаты труда, его постоянная и переменная составляющие. Распределение фонда оплаты труда.
14. Премияльные системы оплаты труда
15. Опыт западных стран в организации заработной платы.

Контрольные задания и ситуационные задачи

Задание 1. Хронометражные исследования затрат рабочего времени

1. Подготовка программы хронометражного наблюдения
2. Разработка схемы анализа данных хронометража.

Задание 2. Исследование затрат рабочего времени путем фотографии рабочего дня

1. Подготовка программы фотографии рабочего дня.
2. Подготовка программы самофотографирования рабочего дня.
3. Анализ данных фотографии рабочего дня.

Задача 1. На основе приведенных данных рассчитать следующие показатели:

- среднюю заработанную плату на одного работающего и одного рабочего,
- темпы роста (снижения) объема товарной продукции,
- темпы роста (снижения) численности работников,
- темпы роста (снижения) средней заработной платы.

Сделать выводы по динамике показателей.

Исходные данные

Наименование показателей	Отчетный период	Плановый период	Темп роста, проценты
Объем товарной (реализуемой) продукции, тыс. руб.	12000	15000	
Численность работников, всего, чел.	1000	850	
в том числе:			
рабочих	750	700	
Фонд оплаты труда – всего, тыс. руб.	750	950	
в том числе:			
Фонд оплаты труда рабочих	580	720	
Средняя заработанная плата, руб.			
одного работающего			
одного рабочего			

Задача 2. На основе приведенных данных рассчитать:

- среднюю плату на 1-го работника и темп ее роста (прироста);
- структуру доходов работника;

Сделать выводы по расчетам и изобразить графически показатели в динамике.

Исходные данные

Показатели	Отчетный период	Плановый период
Средства, направляемые на оплату труда, всего, руб.	240000	268000
в том числе:		
фонд оплаты труда	180000	204000
фонд потребления	60000	68000
Численность работников, чел.	25	28

Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов

Задание 1. Провести анализ динамики и структуры заработной платы персонала предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

Тема 4 «Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи»

Тематика рефератов:

1. Методы формирования кадрового потенциала, поддержания работоспособности персонала
2. Методы реформирования организации, увольнения персонала.
3. Технологии управления персоналом
4. Кадровое консультирование: содержание и формы
5. Организация внутрифирменного обучения
6. Формирование антикризисной команды управления.
7. Проблемы теории управления персоналом.
8. Японская школа управления персоналом
9. Североамериканская школа управления персоналом
10. Способы и оформление увольнения персонала

Контрольные задания и ситуационные задачи

Задание 1. Составить балансы трудовых ресурсов:

- баланс рабочего времени предприятия;
- баланс времени одного среднесписочного рабочего в год;
- отчетные балансы рабочей силы.

Задача 1. На основе исходных данных по бригаде рассчитать численность рабочих (норматив численности).

Фонд времени 1-го рабочего – 1820 часов.

Исходные данные		
Изделия	Количество штук	Трудоемкость единицы, часы
Деталь «А»	8000	1,0
Деталь «Б»	2000	2,0
Деталь «В»	4000	2,5

Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов

Задание 1. Провести анализ обеспеченности кадрами предприятия – объекта диссертационного исследования. Сформировать план по численности персонала на предстоящий период. Интерпретировать полученные результаты.

Тема 5 «Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска»

Тематика рефератов:

1. Свободное и рабочее время. понятие, измерение, возможности использования
2. Социально-трудовые отношения на предприятии: процесс формирования и возможности регулирования.
3. Оценка персонала: формы, методы, процедуры
4. Содержание _____ метода оценки персонала (по выбору студента)
5. Организация обучения и повышения квалификации персонала
6. Карьерный рост работника
7. Организация трудовых перемещений
8. Методы реформирования организации, увольнения персонала.
9. Технологии управления персоналом (кадровое консультирование, оценка кадровой работы, конкурс, внутрифирменное обучение, психодиагностика, формирование команды управления)
10. Теория конфликтов в управлении персоналом.
11. Конфликт, модели и типы конфликтов.
12. Кадровые конфликты, конфликтность организационной структуры.
13. Межличностные конфликты: основные причины, последствия и способы предотвращения и разрешения
14. Межгрупповые конфликты: основные причины, последствия и способы предотвращения и разрешения
15. Порядок высвобождения работников с предприятий по причине сокращения штатов.
16. Социальные гарантии государства.
17. Корпоративные социальные гарантии.
18. Корпоративная культура: значение и принципы построения
19. Коллективный договор, его роль в деятельности предприятия.
20. Законы и правила трудового поведения.
21. Трудовой статус работника. Формы трудового поведения.
22. Профессиональная мобильность трудящихся.
23. Цели и задачи социальной политики организации.
24. Трудовые конфликты, способы их решения
25. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений

Контрольные задания и ситуационные задачи

Задание 1. Разработать программу проведения аттестации персонала

Задание 2. Разработать схему резюме кандидата на занятие вакантной должности

Задание 3. Разработать анкету для проведения оценки при приеме на работу

Задание 4. Разработать анкету для выявления потребности в обучении персонала

Задание 5. Разработать анкету для определения готовности персонала к

нововведениям

Задание 6. Разработать анкету для определения степени удовлетворенности работника своим трудом

Индивидуальная практическая работа с интерактивной презентацией результатов

Задание 1. Провести экспертизу коллективного договора предприятия – объекта диссертационного исследования. Интерпретировать полученные результаты.

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

приведены в п. 6.2.

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:

<i>Наименование контрольной точки</i>	<i>Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент</i>	<i>Коэффициент веса контрольной точки</i>	<i>Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)</i>
<i>КТ - 1</i>	<i>100</i>	<i>0,12</i>	<i>12</i>
<i>КТ - 2</i>	<i>100</i>	<i>0,12</i>	<i>12</i>
<i>КТ - 3</i>	<i>100</i>	<i>0,12</i>	<i>12</i>
<i>КТ - 4</i>	<i>100</i>	<i>0,12</i>	<i>12</i>
<i>КТ - 5</i>	<i>100</i>	<i>0,12</i>	<i>12</i>
<i>Итого:</i>	<i>X</i>	<i>0,6</i>	<i>60</i>

Формула расчета результата контрольной точки:

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

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

КТ-1

Тема 1.

Реферат на заданную тему

Решение ситуационных задач

Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов.

КТ-2

Тема 2.

Реферат на заданную тему

Решение ситуационных задач
Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов

КТ-3

Тема 3.

Реферат на заданную тему
Решение ситуационных задач
Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов

КТ-4

Тема 4.

Реферат на заданную тему
Решение ситуационных задач
Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов

КТ-5

Тема 5.

Реферат на заданную тему
Решение ситуационных задач
Выполнение индивидуальных заданий с презентацией результатов

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

1. Критерии оценивания реферата (Р):

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Полнота раскрытия темы реферата</i>	<i>100</i>	<i>Тема реферата полностью раскрыта</i>
	<i>50</i>	<i>Тема реферата раскрыта не полностью</i>
	<i>0</i>	<i>Реферат не представлен</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания правильности решения ситуационных задач (СЗ):

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Правильность решения</i>	<i>100</i>	<i>Ход решения верный, ответ правильный</i>
	<i>50</i>	<i>Ход решения верный, но ответ неправильный</i>
	<i>0</i>	<i>Задача не решена</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания выполнения индивидуального задания с презентацией (ИЗП):

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Полнота выполнения задания и умелое представление полученных результатов</i>	<i>100</i>	<i>Задание выполнено верно Результаты представлены на презентации</i>
	<i>50</i>	<i>Задание выполнено верно Презентация отсутствует</i>
	<i>0</i>	<i>Задание не выполнено</i>
Итого максимально:	100	

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

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

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме *экзамена*.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Перечень вопросов для экзамена

- 1 Актуальные проблемы социально-трудовых отношений.
- 2 Типы, формы и методы управления трудом на предприятии.
- 3 Экономическая сущность производительности труда. Показатели производительности труда.
- 4 Выработка продукции и методы ее определения.
- 5 Трудоемкость продукции. Резервы снижения трудоемкости продукции.
- 6 Факторы и условия роста производительности труда.
- 7 Материально-технические факторы роста производительности труда.
- 8 Социально-экономические факторы роста производительности труда.
- 9 Организационные факторы роста производительности труда.
- 10 Сущность и классификация резервов роста производительности труда.
- 11 Резервы улучшения использования рабочего времени.
- 12 Резервы улучшения структуры кадров и лучшего использования рабочей силы.
- 13 Факторный анализ производительности труда.
- 14 Планирование производительности труда на предприятии.
- 15 Программы управления производительностью труда и их содержание.

- 16 Использование рабочего времени – важный резерв роста производительности труда.
- 17 Влияние материального стимулирования на рост производительности труда.
- 18 Структура кадров на промышленном предприятии и ее влияние на рост производительности труда.
- 19 Социальные резервы роста производительности труда.
- 20 Повышение квалификации рабочих как условие роста производительности труда.
- 21 Общая характеристика состава работников предприятия.
- 22 Укрупненные методы определения численности работающих.
- 23 Расчет численности основных рабочих.
- 24 Расчет численности вспомогательных рабочих.
- 25 Определение численности руководителей, специалистов и служащих.
- 26 Расчет дополнительной потребности в кадрах.
- 27 Движение кадров на предприятии.
- 28 Структура заработной платы. Принципы оплаты труда.
- 29 Составные части организации оплаты труда.
- 30 Тарифная система заработной платы, ее место и роль в организации оплаты труда.
- 31 Тарифно-квалификационные справочники, их назначение и построение
- 32 Тарифные сетки, принципы их построения и виды.
- 33 Тарифные ставки, их виды. Расчет минимальной ставки оплаты труда.
- 34 Сущность, назначение и классификация надбавок и доплат к заработной плате.
- 35 Формы и системы заработной платы и условия их эффективного применения.
- 36 Прямая (индивидуальная) сдельная оплата труда рабочих.
- 37 Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих.
- 38 Сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих.
- 39 Аккордная система оплаты труда рабочих.
- 40 Косвенная сдельная система оплаты труда рабочих.
- 41 Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда рабочих.
- 42 Простая повременная система оплаты труда рабочих.
- 43 Повременно-премиальная система оплаты труда рабочих.
- 44 Бестарифные системы оплаты труда.
- 45 Методы планирования фонда заработной платы на предприятии.
- 46 Особенности организации и оплаты труда на малых предприятиях.
- 47 Повышение стабильности производственных коллективов в условиях неопределенности и риска.
- 48 Организация оплаты труда рабочих (на примере различных организационно-правовых форм предприятий).
- 49 Механизм стимулирования труда работников посредством участия в прибыли (капитале).
- 50 Свободное время и пути его рационального использования.

- 51 Профессиональные и квалификационные сдвиги в кадровом составе предприятия в условиях неопределенности и риска.
- 52 Формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на производстве.
- 53 Текучесть кадров на предприятии и пути ее сокращения.
- 54 Анализ текучести специалистов и служащих и ее социально-экономические последствия в условиях рынка.
- 55 Система непрерывного корпоративного образования.
- 56 Нестандартные режимы рабочего времени и их роль в регулировании занятости.
- 57 Рабочее время и оценка эффективности его использования.
- 58 Трудовые перемещения и методы их регулирования.
- 59 Социальное партнерство и его развитие в России.
- 60 Условия труда на предприятии, пути их улучшения.
- 61 Условия эффективной деятельности профсоюзов.
- 62 Коллективный договор, как основа трудовых отношений.
- 63 Участие в управлении как способ вовлеченности работников в деятельность организации.
- 64 Особенности управления персоналом в условиях пандемии
- 65 Пути решения экономико-социальных проблем организации, вызванных пандемией
- 66 Особенности управления персоналом организации в условиях проведения специальной военной операции
- 67 Пути решения экономико-социальных проблемы, связанных с частичной мобилизацией

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Персонал организации: анализ динамики и структуры ПКс-1.1

Вопросы открытого типа:

(Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ)

Вопрос 1: Что такое структура персонала? Как она меняется под влиянием научно-технического прогресса?

Вопрос 2: Если в структуре персонала организации произошло увеличение удельного веса административного персонала, о чем это свидетельствует и какие решения следует принять?

Вопрос 3: Какое влияние на динамику численности персонала организации может оказать продолжительный перевод работников в режим неполной занятости?

Вопрос 4: Что такое «текучесть персонала»? Каковы его последствия для организации?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа)

Задание 1: Какие изменения в профессиональной структуре персонала следует признать прогрессивными:

- 1) увеличение удельного веса административно-управленческого персонала
- 2) увеличение удельного веса основных рабочих
- 3) увеличение удельного веса вспомогательных рабочих

Задание 2: Обязана ли организация заключать коллективный договор с работниками?

- 1) да, обязана
- 2) нет, не обязана
- 3) на усмотрение руководства организации

Задания закрытого типа:

Задание 1: Срочный трудовой договор с работником может быть заключен, если:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ)

- 1) Это зависит от единоличного решения работодателя
- 2) Такое возможно, если работник согласен на такие условия
- 3) Такое возможно только в том случае, если работодатель может доказать временный характер работы
- 4) нет правильного ответа
- 5) все ответы верны

Задание 2: Оценка персонала при приеме на работу должна включать

(Прочитайте текст, выберите правильные ответы)

- 1) оценку соответствия требованиям вакансии
- 2) медицинское освидетельствование кандидата на должность
- 3) проверку сведений о составе семьи кандидата на должность
- 4) проверку кредитной истории кандидата на должность

Задание 3: Установить соответствие между критериями оценки персонала и оцениваемыми сторонами

(Прочитайте текст и установите соответствие)

Критерии оценки персонала	Оцениваемые стороны
1. Soft skills	а) профессиональные навыки

	b) личные качества
2. Hard skills	a) профессиональные навыки b) личные качества

Задание 4. Распределить мероприятия, реализуемые при подготовке и проведении аттестации в порядке очередности

(Прочитайте текст и установите последовательность)

- a) Составление протокола заседания аттестационной комиссии;
- b) Разработка и утверждение Положения об аттестации персонала;
- c) Составление служебных характеристик на работников;
- d) Разработка аттестационного задания;
- e) Издание приказа о проведении аттестации и создании аттестационной комиссии;
- f) Направление персональных извещений сотрудникам;
- g) Заполнение аттестационного листа;
- h) Проведение заседания оценочно комиссии

Тема 2. Производительность труда: факторы и резервы роста, измерение и оценка ПКс-1.1

Вопросы открытого типа:

(Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ)

Вопрос 1: Как измеряется производительность труда на предприятии?

Вопрос 2. Назовите основные причины потерь рабочего времени на предприятии.

Вопрос 3. Какие факторы играют ключевую роль в повышении производительности труда?

Вопрос 4. Что такое «бережливое производство»? Какие технологии Вам известны?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа)

Задание 1: Сокращение численности административно-управленческого персонала (при прочих равных условиях) ведет к повышению / снижению производительности труда

Задание 2. Изменение в профессиональной структуре персонала может / не может повлиять на производительность труда

Задания закрытого типа:

Задание 1: Главный фактор роста производительность труда – это
(Прочитайте текст, выберите правильный ответ)

- 1) совершенствование организации труда
- 2) совершенствование стимулирования труда
- 3) повышение технической вооруженности труда
- 4) улучшение условий труда работников

Задание 2. Распределить по соответствию данные, приведенные в таблице (наименование понятия и его содержание)

(Прочитайте текст и установите соответствие)

Понятие	Содержание
1. Выработка	a) производство продукции в единицу времени b) затраты времени на единицу продукции
2. Трудоемкость продукции	a) производство продукции в единицу времени b) затраты времени на единицу продукции

Задание 3. Производительность труда представляет собой
(Прочитайте текст, выберите правильные ответы)

- 1) Объем продукции, произведенной одним работником
- 2) Объем продукции, произведенный в единицу времени
- 3) Объем продукции, произведенный на предприятии в отчетный период
- 4) Затраты времени на единицу продукции

Задание 4. Распределить перечисленные факторы в порядке убывания их вклада в повышение производительности труда

(Прочитайте текст и установите последовательность)

- 1) аттестация персонала
- 2) роботизация производства
- 3) внедрение конвейерной технологии
- 4) механизация труда
- 5) автоматизация труда
- 6) совершенствование повременной системы оплаты труда
- 7) заключение индивидуальных контрактов
- 8) введение дополнительных социальных гарантий
- 9) сокращение потерь рабочего времени
- 10) совершенствование сдельной системы оплаты труда

Тема 3. Организация и оплата труда в организации ПКс-1.1

Вопросы открытого типа:

(Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ)

Вопрос 1: Что такое бестарифная система оплаты труда? Какими преимуществами и недостатками она обладает?

Вопрос 2. Можно ли уменьшить заработную плату работнику? если можно, то, как правильно это сделать?

Вопрос 3. Как определяется размер оплаты очередного отпуска работника?

Вопрос 4. Каков порядок расчета с работником при его увольнении?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа)

Задание 1. При увольнении работника работодатель имеет / не имеет права удержать с него сумму средств, израсходованных на обучение

Задание 2. В случае простоя по вине работодателя организация обязана / не обязана выплатить заработную плату работнику в полном размере

Задания закрытого типа:

Задание 1. Наилучшим выбором при организации оплата труда работников основного производства является:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ)

- 1) сдельная система оплаты труда
- 2) повременная система оплаты труда
- 3) бестарифная система оплаты труда
- 4) все перечисленные варианты равноценны для организации

Задание 2. Установить соответствие между категорией персонала и системой оплаты труда

(Прочитайте текст и установите соответствие)

Разновидность системы оплаты труда	Категория персонала
1. Сдельная	a) рабочие вспомогательного производства b) рабочие основного производства c) инженерно-технические работники
2. Повременная	a) рабочие вспомогательного производства b) рабочие основного производства c) инженерно-технические работники
3. Косвенно-сдельная	a) рабочие вспомогательного производства b) рабочие основного производства c) инженерно-технические работники

Задание 3. Организация оплаты труда должна базироваться на следующих документах

(Прочитайте текст, выберите правильные ответы)

- 1) коллективный договор

- 2) штатное расписание
- 3) положение об оплате труда
- 4) ликвидационный баланс

Задание 4. Распределить показатели премирования работников в порядке убывания их влияния на производительность труда

(Прочитайте текст и установите последовательность)

- 1) премирование за экономию электроэнергии
- 2) премирование за культуру производства
- 3) премирование за выполнение плана
- 4) премирование за снижение уровня брака
- 5) премирование за выполнение заданий руководства
- 6) премирование за своевременное представление отчетов
- 7) премирования за сокращение сроков и повышение качества ремонта оборудования
- 8) премирование за сокращение величины отходов

Тема 4. Оптимизация численного состава: правовые основы и сложные случаи ПКс-1.1

Вопросы открытого типа:

(Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ)

Вопрос 1: В каких случаях возникает необходимость оптимизации численного состава предприятия?

Вопрос 2: Как правильно провести процедуру высвобождения персонала?

Вопрос 3: Какие категории работников нельзя уволить по инициативе администрации в связи с проведением высвобождения работников?

Вопрос 4: Какие действия следует предпринять в отношении штатного расписания организации перед проведением процедуры высвобождения персонала?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа)

Задание 1. Работодатель имеет / не имеет права уволить работника по результатам проведенной аттестации персонала.

Задание 2. При высвобождении персонала следует / не следует принимать во внимание стаж работы на данном предприятии.

Задания закрытого типа:

Задание 1: О предстоящем увольнении в связи с оптимизацией численного состава работников предприятие обязано уведомить за:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ)

- 1) 2 недели до увольнения
- 2) за 1 месяц до увольнения
- 3) за 2 месяца до увольнения
- 4) за 3 недели до увольнения

Задание 2. Установить, на основании какой статьи ТК РФ осуществляется увольнение работника по приведенным в таблице основаниям

(Прочитайте текст и установите соответствие)

Основания для увольнения	Статья Трудового кодекса
1. За грубое нарушение трудовой дисциплины	a) ст. 78 b) ст. 80 c) ст. 81
2. По соглашению сторон	a) ст. 78 b) ст. 80 c) ст. 81
3. По инициативе работника	a) ст. 78 b) ст. 80 c) ст. 81

Задание 3: Какие категории работников не могут быть уволены в связи с оптимизацией численного состава организации путем высвобождения персонала

(Прочитайте текст, выберите правильные ответы)

- 1) сотрудники, находящиеся в отпуске
- 2) супруги погибших ветеранов боевых действий
- 3) члены профсоюза
- 4) работники, прошедшие обучение за счет организации

Задание 4. Определить последовательность действий администрации в случае сокращения должности, занятой членом профсоюза организации

(Прочитайте текст и установите последовательность)

- 1) рассмотрение мотивированного мнения профсоюза работников организации относительно планируемого высвобождения одного (нескольких) из его членов;
- 2) ознакомление работника с приказом об увольнении
- 3) ознакомление работника с приказом о предстоящем высвобождении
- 4) направление в профсоюзный орган приказа о предстоящем высвобождении и документов, подтверждающих основания для высвобождения

Тема 5. Социальная ответственность бизнеса в условиях неопределенности и риска ПКс-1.1

Вопросы открытого типа:

(Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ)

Вопрос 1: Какая периодичность считается оптимальной для проведения аттестации персонала? Чем это объясняется?

Вопрос 2: Как организации могут участвовать в решении вопросов работников–многодетных родителей?

Вопрос 3: Что мешает предпринимателям активнее реализовывать образовательные программы?

Вопрос 4: Коллективный договор между администрацией предприятия и трудовым коллективом – раскрыть назначение и содержание.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа)

Задание 1: Работодатель имеет / не имеет права уволить работника в течение испытательного срока.

Задание 2: Работник, подавший заявление об увольнении по собственной инициативе имеет / не имеет права на его отзыв.

Задания закрытого типа:

Задание 1: Работодатель имеет права устанавливать испытательный срок продолжительностью

(Прочитайте текст, выберите правильный ответ)

1) до 30 дней

2) до 45 дней

3) до 60 дней

4) нет правильного ответа

Задание 2: Определить, на каких принципах базируются приведенные в таблице концепции и модели

(Прочитайте текст и установите соответствие)

Модель	Автор
1. Государство не вмешивается в социально-трудовые отношения, предприниматели и профсоюзы сохраняют автономию	а) концепция корпоративной социальной ответственности (А. Кэррол)
	б) концепция социального рыночного

	хозяйства Л. Эрхард
2. Корпоративная социальная ответственность представляет собой много уровневую систему в форме пирамиды	а) концепция корпоративной социальной ответственности (А. Кэррол) б) концепция социального рыночного хозяйства Л. Эрхард

Задание 3: Какие цели преследуют организации, осуществляющие социальные инвестиции

(Прочитайте текст, выберите правильные ответы)

- 1) повышение инвестиционной привлекательности бизнеса
- 2) снижение текучести кадров
- 3) расширение рыночного сегмента
- 4) повышение лояльности работников организации

Задание 4: Распределить по хронологии

(Прочитайте текст и установите последовательность)

- 1) М. Фридман
- 2) А. Кэррол
- 3) Г. Боуэн
- 4) Э. Карнеги
- 5)

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</i>	20-29

<p><i>примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i></p>	
<p><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></p>	<p>0-19</p>

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

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

5. 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. Типовые вопросы по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к экзамену, участие в групповой работе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и не уверенным в своих знаниях и/или 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 аналитических заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает задание в течение отведенного времени. Основной этап – проведение обсуждения задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по всем темам. Перед выполнением заданий 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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543416>
2. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536835>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753>

7.2. Дополнительная литература

4. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2021. - 278 с.
5. Потемкин В. К. Управление персоналом: Учебник для вузов / В.К. Потемкин. - Санкт-Петербург : Питер, 2021. - 432 с. - ISBN 978-5-4461-9512-1. - URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/378787/reading>
6. Зорина О.О. Управление персоналом: право и экономика: монография / О.О. Зорина, А.А. Линец. - Москва : Юстицинформ, 2021. - 180 с. - ISBN 978-5-7205-1667-3. - URL: <http://m.ibooks.ru/bookshelf/384571/reading>
7. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

- Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008г. № 6-ФКЗ и от 30.12.2008г. № 7-ФКЗ) // Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
- Гражданский Кодекс РФ // Консультант плюс
- Трудовой Кодекс РФ // консультант плюс

7.4. Интернет-ресурсы

Для освоения дисциплины следует пользоваться доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы:

- электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»;
- электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»;
- статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»;

- полные тексты диссертаций и авторефератов **Электронная Библиотека Диссертаций РГБ;**

- <http://www.rosmintrud.ru> - официальный сайт Министерства труда и социального развития РФ

- <http://www.ilo.ru> - официальный сайт Международной организации труда

- <http://www.budgetrf.ru> – Мониторинг экономических показателей

-. <http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека

-. <http://ecsocman.hse.ru> – Федеральный образовательный портал ЭСМ: экономика, социология, менеджмент

- <http://www.businesspress.ru> – Деловая пресса

- <http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»

- Информационно-справочная система «Консультант Плюс»

- <http://www.rbc.ru> – РосБизнесКонсалтинг (материалы аналитического и обзорного характера)

Англоязычные ресурсы:

- **EBSCO Publishing**- доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.

7.5. Иные источники

- Альбом унифицированных форм кадровых документов // Консультант плюс

- Журнал: Управление персоналом

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

Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий

Для проведения занятий необходимы стандартно оборудованные учебные кабинеты и

компьютерные классы, соответствующие санитарным и строительным нормам и правилам.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

На практических занятиях используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google Chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft Power Point»);
- пакеты прикладных программ SPSS/PC+, STATISTIKA,
- программные комплексы Word, Excel, ТЕСТУНИВЕРСАЛ,
- правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон»