

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

**Утверждена**

Проректор по научной работе

 **Е.Н. Задорина**

(подпись, расшифровка подписи)

«»  2016 г.

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

## **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Экономика труда и управление человеческими ресурсами»**

### **Направление подготовки**

**38.06.01 Экономика**

### **Профили (направленности программ)**

**08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством по отраслям**

### **Квалификация выпускника**

**Исследователь. Преподаватель-исследователь**

### **Форма обучения**

**Очная, заочная**

Москва, 2016

**Направление подготовки:** 38.06.01 Экономика

**Профиль (направленность программы):** 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством по отраслям

**Дисциплина:** Экономика труда и управление человеческими ресурсами

**Форма обучения:** очная, заочная

Рабочая программа составлена с учетом ФГОС ВО по направлению подготовки 38.06.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "30" июля 2014 г. № 898, и Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 октября 2007 года № 274 «Об утверждении программ кандидатских экзаменов», зарегистрированного в Минюсте Российской Федерации 19.10.2007 г. № 10363.

**РЕЦЕНЗЕНТ:** Корнейчук Ольга Викторовна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономических и финансовых дисциплин АНО ВПО «МосГУ».

#### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА РЕКОМЕНДОВАНА**

Ученым советом МГППУ, протокол № 8 от «21» 09 2016 г.

**ИСПОЛНИТЕЛЬ** (разработчик программы):

Пряжникова Е.Ю., доктор психол. наук, профессор каф.ТиПУ

Рабочая программа зарегистрирована в аспирантуре под учетным номером 54 на правах учебно-методического издания.

Начальник Управления аспирантуры и докторантуры \_\_\_\_\_ / Александр В.А.

## Оглавление

АННОТАЦИЯ.....	4
1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	4
2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	4
СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	6
3.1. Структура дисциплины.....	6
3.2. Содержание разделов дисциплины .....	6
3.3. Лекционные занятия.....	10
3.4. Практические занятия.....	10
4. ТЕКУЩАЯ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	10
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	16
5.1. Основная литература .....	16
5.2. Дополнительная литература.....	16
5.3. Интернет-ресурсы .....	16
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	17



## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» реализуется в рамках Блока № Б1.В.ОД.3 Основной образовательной программы высшего образования – программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ) по направлению подготовки 38.06.01 Экономика.

Рабочая программа составлена с учетом ФГОС ВО по направлению подготовки 38.06.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "30" июля 2014 г. № 898, и Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 октября 2007 года № 274 «Об утверждении программ кандидатских экзаменов», зарегистрированного в Минюсте Российской Федерации 19.10.2007 г. № 10363.

Основным источником материалов для формирования содержания программы являются: научные издания и монографические исследования и публикации, материалы конференций, симпозиумов, семинаров, Интернет-ресурсы.

Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану составляет: 180 часов, из них лекций – 12 часов, практических занятий – 8 часов и самостоятельной работы – 124 часа. Дисциплина реализуется на 2 курсе.

Текущий контроль успеваемости проводится не менее 2 раз в соответствии с заданиями и формами контроля, предусмотренные настоящей программой.

Промежуточная оценка знания осуществляется в период зачетно-экзаменационной сессии в форме экзамена.

### 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цели и задачи дисциплины «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»**

**Цель:** формирование у аспирантов комплексного представления о теоретико-методологических основах процессов формирования социально-трудовых отношений и управления человеческими ресурсами, особенностях функционирования современных предприятий на рынке труда. Развитие навыков научно-исследовательской работы в трудовых коллективах народного хозяйства.

**Задачи:**

- комплексный анализ теоретико-методологических положений экономики труда и управления человеческими ресурсами;
- формирование у обучающихся компетентности по проведению научно-исследовательской работы процессов, происходящих в социально-трудовой сфере;
- совершенствование навыков расчета трудовых показателей и оценки эффективности труда, в том числе заработной платы;
- анализ и оценка методов в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» направлен на формирование компетенций или отдельных их элементов в соответствии с ФГОС ВО по направлению: 38.06.01 Экономика.

**а) универсальные (УК):**

УК-5 - способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности;  
Компетенция **УК-5** - реализуется полностью

УК-6 - способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.

*Компетенция УК-6 - реализуется полностью*

**б) общепрофессиональных (ОПК):**

ОПК-2 - готовность организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки;

*Компетенция ОПК-2 - реализуется полностью*

**в) профессиональных (ПК):**

ПК-2 - иметь оригинальное, независимое и научное критическое мышление в отношении экономических процессов и явлений;

*Компетенция ПК-2 - реализуется полностью.*

ПК-4 - способность принимать грамотные управленческие решения на основе выявленных закономерностей и проведенного анализа;

*Компетенция ПК-4 - реализуется полностью*

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Иметь представление о:**

- теоретико-методологических основах процессов формирования социально-трудовых отношений и управления человеческими ресурсами, особенностях функционирования рынка труда

**Знать:**

- теоретические модели, используемые в исследованиях социально-трудовых процессов;
- понятийный аппарат и расчетный инструментарий для оценки и анализа социально-трудовых показателей
- модели и методы управления человеческими ресурсами.

**Уметь:**

- проводить научно-исследовательскую работу процессов, происходящих в социально-трудовой сфере;
- осуществлять расчет трудовых показателей и оценки эффективности труда, в том числе заработной платы;
- оценивать методы в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

**Владеть:**

- навыками рассмотрения проблемных вопросов организации труда в работе с персоналом и руководителями;
- методами урегулирования трудных ситуаций в решении вопросов управления человеческими ресурсами.

**Приобрести опыт:**

- взаимодействия со смежными специалистами по работе с персоналом
- анализа сложных социально-экономических управленческих ситуаций.



## СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1. Структура дисциплины

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебных работ

Вид учебной работы	Трудоемкость					
	общая		из них			
	зач.ед.	час.	Лекц.	Прак.	Сем.	Сам.р.
<b>ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ</b> по Учебному плану	<b>5</b>	<b>180</b>	<b>12</b>	<b>8</b>		<b>124</b>
<i>Аудиторные занятия</i>	<b>0,55</b>	<b>20</b>				
Лекции (Л)	0,33	12	12			
Практические занятия (ПЗ)	0,22	8		8		
<b>Самостоятельная работа (СР) без учёта промежуточного контроля:</b>	<b>3,4</b>	<b>124</b>				<b>124</b>
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям) и самостоятельное изучение тем дисциплины	3,4	124				124
<b>Вид контроля: зачет; экзамен</b>	<b>1</b>	<b>36</b>				<b>36</b>

### 3.2. Содержание разделов дисциплины

Общее содержание дисциплины

№ раздела	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)	Форма текущего контроля
1.	Предмет и метод научной дисциплины экономика труда.	<p>Экономика труда как научная дисциплина, ее становление и развитие. Необходимость изучения процесса труда как целесообразной деятельности людей и взаимодействия между ними в этом процессе, отношений распределения результатов труда между агентами производства. Объект исследования, макроэкономические и микроэкономические аспекты экономик труда. Предприятия (организация) как основной объект исследования экономики труда. Правовые, организационные и социально-экономические механизмы управления трудом. Методы изучения социально-трудовых процессов: статистический анализ, мониторинговые и социологические исследования, тестирования, математическое моделирование и др. Методы исследования трудовых процессов: балансы затрат рабочего времени, хронометраж, фотография рабочего дня и др. Взаимосвязь экономики труда с другими науками: экономической теорией, политической экономией,</p>	Д

		социологией, психологией труда, эргономикой, трудовым правом, демографией, статистикой и так деле.	
2.	Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.	Труд и его роль в развитии человека и общества. Составные части процесса труда: предмет труда, средство труда, организация труда, технология. Функции и виды труда. Общественный характер труда. Индивидуальный труд и его признаки (профессиональная направленность, квалификационный уровень, интенсивность, напряженность). Место труда в системе экономических ресурсов (факторов производства). Влияние факторов производства на стоимость труда. Цена труда и ее составные части.	О
3.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал населения.	Трудовые ресурсы РФ: воспроизводство и структура формирования. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов. Экономически активное и экономически неактивное население страны. Уровень экономической активности населения. Показатели использования трудовых ресурсов (характер участия в общественно-полезной деятельности, работающие по отраслям национальной экономики, профессионально-квалификационная структура работающих и др.) Понятие трудового потенциала и его роль в воспроизводстве человеческого капитала. Основные компоненты трудового потенциала. Факторы и условия роста трудового потенциала в современной России.	РЗ
4.	Занятость и безработица: их регулирование и последствия	Сущность и цели государственной политики занятости. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект государственной социальной политики. Социально-экономическая и правовая природа занятости, категории занятого населения. Виды занятости. Занятость инновационного типа. Структура занятого населения по отраслям народного хозяйства. Государственные структуры содействия занятости. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Государственные программы регулирования занятости населения. Социальные гарантии занятости населения. «Закон о занятости населения в РФ» (1991 г.). Инновационная деятельность служб занятости с безработным населением. Понятие безработицы (социально-	О



		экономическая сущность). Различные трактовки причин ее возникновения: теория К. Маркса, кейнсианская трактовка безработицы, неоклассическая концепция «естественной безработицы». Основные виды безработицы (фрикционная, циклическая, структурная и др.). Естественный уровень безработицы. Безработица и экономический рост. Закон Оукена (1962г.). Экономические и социально-психологические последствия безработицы. Правовой статус безработного. Условия и порядок выплат пособия по безработице. Государственная политика регулирования занятости и безработицы	
5.	Производительность труда.	Понятие результативности производства материальных благ и услуг. Производительность труда как обобщающий показатель его результативности. Производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли. Производительность труда работников на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника. Динамика производительности труда, определяемая как соотношение живого и овеществленного труда в стоимости произведенного продукта. Показатели производительности труда. Основные методы измерения объема производства продукции и трудовых затрат. Факторы и резервы роста производительности труда.	РЗ
6.	Уровень жизни и доходы населения, оплата труда.	Основные виды доходов и их структура. Индивидуальный доход работника. Заработная плата как основной источник доходов наемного работника. Сущность экономической категории «заработная плата». Основные функции заработной платы. Определение материальной обеспеченности населения на основе системы потребительских бюджетов. Номинальная и реальная заработная плата. Способы определения покупательной способности заработной платы и денежных доходов населения. Дифференциация доходов и заработной платы в условиях рыночной экономики. Выявление степени неравенства в распределении денежных доходов между группами населения с различным уровнем материального достатка. Кривая Лоренса. Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов). Децильный коэффициент дифференциации доходов.	З



7.	Мотивация и стимулирование труда работников.	<p>Основные теории мотивации: сущность и значение в современных условиях. Материальное и моральное стимулирование персонала. Механизм материального стимулирования труда через формы и системы его оплаты. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики. Законодательные методы регулирования заработной платы. Экономические и административные методы регулирования заработной платы. Коллективно-договорное регулирование заработной платы в системе социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом и внутрифирменном уровнях. Отечественный и зарубежный опыт построения внутрифирменных систем мотивации и стимулирования труда.</p>	Д
8.	Социальное партнерство и рабочая демократия.	<p>Понятие социального партнерства, объективные предпосылки и условия его возникновения. Субъекты социального партнерства. Принципы социального партнерства в рамках Трудового кодекса РФ. История российского профсоюзного движения. Уровни современной системы социального партнерства в России (федеральный, региональный, отраслевой (межотраслевой), профессиональный, территориальный, уровень предприятия или организации). Особенности и механизм функционирования социального партнерства как регулятора социально-трудовых отношений. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях». Соглашение и коллективные договоры, их виды, структура. Механизм проведения переговоров и разрешения коллективных трудовых споров.</p>	Д
9.	Международная организация труда	<p>Международная организация труда (МОТ): понятие, история создания. Цели и задачи МОТ. Основные конвенции МОТ об основополагающих принципах и правах работников в сфере труда. Направления работы МОТ (политическое, социально-экономическое, правовое). Формирование основных стратегий регулирования социально-трудовых отношений в рамках МОТ и пути их демократизации. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодолении безработицы. Основные изменения в деятельности в меняющихся</p>	



		экономических условиях. Стратегия и политика МОТ по борьбе с бедностью как социально-экономическим явлением.	
10.	Человеческий капитал и методы его оценки.	Основные теории человеческого капитала и его понятие. Эффективность инвестиций в человеческий капитал. Способы оценки инвестиций в человеческий капитал.	

**Примечание.** Формы текущего контроля успеваемости: О – опрос, Д – дискуссия (диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра), ДЗ – домашнее задание (эссе и пр.). Формы контроля не являются жесткими и могут быть заменены преподавателем на другую форму контроля в зависимости от контингента обучающихся. Кроме того, на занятиях семинарских может проводиться работа с нормативными документами, изданиями средств информации и прочее, что также оценивается преподавателем.

### 3.3. Лекционные занятия

№ занятия	№ Раздела (темы)	Краткое содержание Раздела (темы)	Кол-во часов
1.	1	Предмет и метод научной дисциплины экономика труда.	2
2.	3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал населения.	2
3.	4	Занятость и безработица: их регулирование и последствия	2
4.	5	Производительность труда.	2
5.	6	Уровень жизни и доходы населения, оплата труда.	2
6.	10	Человеческий капитал и методы его оценки.	2
<b>ВСЕГО</b>			<b>12</b>

### 3.4. Практические занятия

№ занятия	№ Раздела (темы)	Краткое содержание Раздела (темы)	Кол-во часов
1.	2	Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.	2
2.	7	Мотивация и стимулирование труда работников.	2
3.	8	Социальное партнерство и рабочая демократия.	2
4.	9	Международная организация труда	2
<b>Всего:</b>			<b>8</b>

## 4. ТЕКУЩАЯ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**Текущий контроль успеваемости аспирантов.** Текущий контроль успеваемости аспирантов проводится в соответствии с локальным актом - Положением о текущем контроле, промежуточной и государственной итоговой аттестации в аспирантуре МГППУ по программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и является обязательным. Для обеспечения текущего контроля достаточно 2 контрольных мероприятия.

**Промежуточная аттестация аспирантов.** Промежуточная аттестация аспирантов по дисциплине проводится в соответствии с локальным актом Положением о текущем контроле, промежуточной и государственной итоговой аттестации в аспирантуре МГППУ по программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме *зачета и экзамена* в период зачетно-экзаменационной сессии. Обучающийся допускается к *зачету/экзамену* в



случае выполнения аспирантом всех учебных заданий и мероприятий, предусмотренных настоящей программой. В случае наличия учебной задолженности (пропущенных занятий и (или) невыполненных заданий) аспирант отрабатывает пропущенные занятия и выполняет задания.

Оценивание обучающегося на промежуточной аттестации:

В случае зачета – зачет/незачет

В случае экзамена - по 5-ти балльной системе (5 – отлично, 4 – хорошо, 3 – удовлетворительно, 2 – неудовлетворительно) с учетом сформированности компетенций.

#### Оценивание аспиранта на промежуточной аттестации в форме зачета

Результат зачёта	Критерии оценки образовательных результатов
зачтено	<p><b>Результат «зачтено»</b> выставляется обучающимся, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал глубокое и прочное усвоение программного материала, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно излагал его на занятиях, умел тесно увязывать теорию с практикой, свободно справлялся с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причём не затруднялся с ответом при видоизменении заданий, использовал в ответах учебно-методический материал не только из основной литературы, правильно обосновывал принятое решение.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период демонстрировали <b>высокую степень овладения программным материалом.</b></p> <p><b>Рейтинговые баллы</b> назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения практических заданий).</p> <p><b>Компетенции</b>, закреплённые за дисциплиной, <b>сформированы на уровне – высокий.</b></p>
не зачтено	<p><b>Результат «не зачтено»</b> выставляется аспирантам, которые на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы продемонстрировали незнание значительной части программного материала, допускали существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняли практические работы.</p> <p>Как правило, «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля продемонстрировали невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</p> <p><b>Компетенции</b>, закреплённые за дисциплиной, сформированы на недостаточном уровне или не сформированы.</p>

#### Оценивание аспиранта на промежуточной аттестации в форме экзамена

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	<p><b>Результат «2 (неудовлетворительно)»</b> выставляется если аспирант при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала в области экономики труда.</p>



Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	<p>Не информирован или слабо разбирается в теоретико-методологическом аппарате дисциплины, не способен к анализу практических ситуаций.</p> <p>При этом, обучающийся на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы продемонстрировал незнание значительной части программного материала, допускал существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполнял практические работы.</p> <p>Как правило, «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля продемонстрировал <b>невысокую (недостаточную) степень овладения программным материалом.</b></p> <p><b>Рейтинговые баллы</b> назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (зачет) аттестации.</p> <p><b>Компетенции</b>, закреплённые за дисциплиной, <b>сформированы на недостаточном уровне или не сформированы.</b></p>
3, удовлетворительно	<p><b>Результат «3 (удовлетворительно)»</b> выставляется аспиранту, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, аспирант на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал знания только основного материала, при этом, он не усвоил его деталей, допускал неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывал затруднения при выполнении практических работ.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля продемонстрировал <b>достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.</b></p> <p><b>Рейтинговые баллы</b> назначаются аспиранту как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p><b>Компетенции</b>, закреплённые за дисциплиной, <b>сформированы на уровне – достаточный.</b></p>
4, хорошо	<p><b>Результат «4 (хорошо)»</b> выставляется аспиранту, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, аспирант на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал твёрдое знание материала, грамотно и по существу излагал его, не допускал существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применял, использовал в ответах учебно-методический материал исходя из специфики практических вопросов и задач, продемонстрировал владение необходимыми навыками и приёмами их выполнения.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля продемонстрировал <b>хорошую степень</b></p>



Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	<p>овладения программным материалом.</p> <p><b>Рейтинговые баллы</b> назначаются обучающемуся как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен) аттестации.</p> <p><b>Компетенции</b>, закреплённые за дисциплиной, <b>сформированы на уровне – хороший (средний).</b></p>
5, отлично	<p><b>Результат «5 (отлично)»</b> выставляется аспиранту, если рейтинговая оценка (средний балл) его текущей аттестации по дисциплине входит в данный диапазон.</p> <p>При этом, аспирант на учебных занятиях и по результатам самостоятельной работы демонстрировал глубокое и прочное усвоение программного материала, исчерпывающе, последовательно, чётко и логически стройно излагал его на занятиях, умел тесно увязывать теорию с практикой, свободно справлялся с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причём не затруднялся с ответом при видоизменении заданий, использовал в ответах учебно-методический материал не только из основной литературы, правильно обосновывал принятое решение.</p> <p><b>Учебные достижения</b> в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали <b>высокую степень овладения программным материалом.</b></p> <p><b>Рейтинговые баллы</b> назначаются аспиранту как среднеарифметическое рейтинговых оценок по текущей аттестации (на занятиях и по результатам выполнения контрольных заданий) и промежуточной (экзамен)</p>

#### ФОС: оценочные средства дисциплины

Форма контроля знаний	Вид контроля	Примечание
Опрос	Текущий контроль	Подготовка и ответ на практическом занятии по заданным вопросам
Дискуссия	Текущий контроль	Обсуждение проблематики предмета
зачет	Промежуточная аттестация	Ответы на вопросы к зачету

#### Формирование и оценка компетенций в процессе обучения

**Компетенция УК-5** - способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности, **ФОРМИРУЕТСЯ и ОЦЕНИВАЕТСЯ** на практических занятиях и самостоятельной работе аспирантов в ходе дискуссии на основе выполненного практического задания.

**Компетенция УК-6** - способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития **ФОРМИРУЕТСЯ и ОЦЕНИВАЕТСЯ** на практических занятиях и самостоятельной работе аспирантов в ходе дискуссий и практических заданий.

**Компетенция ОПК-2** - готовность организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки реализуется в процессе изучения всего курса «Экономика труда и управление человеческими ресурсами».



**Компетенция ПК-2** - иметь оригинальное, независимое и научное критическое мышление в отношении экономических процессов и явлений реализуется при выполнении задания, связанного с рассмотрением вопросов мотивации и стимулирования труда.

**Компетенция ПК-4** - способность принимать грамотные управленческие решения на основе выявленных закономерностей и проведенного анализа формируется и реализуется при выполнении расчетных и аналитических заданий на семинарах.

**ФОС: оценочные средства текущего контроля успеваемости по дисциплине**

№ занятия	№ Раздела (темы)	Краткое содержание Раздела (темы)	Форма контроля знаний	Содержание оценочного средства
1.	2	Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.	Д	Вопросы к экзамену № 1-10
1.	7	Мотивация и стимулирование труда работников.	Д	Впросы к экзамену № 38-44
2.	8	Социальное партнерство и рабочая демократия.	Д	Вопрсы к экзамену № 11-24
3.	9	Международная организация труда	О	Вопросы к экзамену № 25-34

**ФОС: оценочные средства промежуточного контроля**

**Вопросы к зачету (примерные)**

1. Управление человеческими ресурсами в системе современного менеджмента.
2. Парадигмы управления человеческими ресурсами в XX веке. Кадровый менеджмент: вызовы XXI века.
3. Этапы становления кадрового менеджмента и основные кадровые роли менеджера по персоналу.
4. Основные направления деятельности менеджера по персоналу.
5. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами.
6. Основы формирования системы управления человеческими ресурсами.
7. Концепция «человеческого капитала».
8. Кадровая политика организации и ее типы.
9. Кадровый контролинг и кадровое планирование.
10. Управление человеческими ресурсами на разных стадиях развития организации.
11. Общая схема анализа трудовой деятельности. Составление должностных инструкций.
12. Общая схема организации профотбора на предприятии. Профотбор и профподбор.
13. Адаптация новых сотрудников (типы и этапы адаптации).
14. Методы повышения производительности; оценка и нормирование труда.
15. Аттестация персонала: подготовка и основные этапы проведения.
16. Работа с резервом и планирование карьеры.
17. Развитие трудовой мотивации. Проблемы и мифы мотивации труда персонала и руководителей.
18. Инновационные подходы в мотивации труда (отечественный и зарубежный опыт).
19. Управление человеческими ресурсами кризисного предприятия. Недирективные методы сокращения персонала.
20. Развитие производственного конфликта и стратегии управления конфликтными взаимоотношениями.

**Вопросы к экзамену (примерные)**

1. Управление социально-трудовыми отношениями.



2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
3. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в РФ.
4. Сущность, структура и статус Генеральных соглашений.
5. Сущность, содержание и структура отраслевых тарифных соглашений.
6. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
7. Трудовой договор и регулирование СТО.
8. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.
9. Гарантийные и компенсационные выплаты.
10. Статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия и оплату труда.
11. Значение международных трудовых норм для стран-участниц.
12. Договорное регулирование в сфере труда.
13. Правовые отношения в сфере наёмного труда.
14. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
15. Субъекты социального партнерства как определённого типа социально-трудовых отношений.
16. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений.
17. Государство в системе социального партнёрства.
18. Профсоюзное движение: основные задачи и функции.
19. Порядок рассмотрение трудовых коллективных конфликтов.
20. Правовое обеспечение социального партнерства в РФ.
21. Социальное партнерство в трудовой сфере.
22. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях.
23. Основные элементы системы социальной защиты.
24. МОТ и регулирование СТО.
25. Основные сферы организационно-практической деятельности МОТ.
26. Трудовой Кодекс – регулятор системы СТО.
27. Регламентация труда.
28. Трипартизм как система трёхстороннего представительства.
29. Конституция РФ о гарантиях социального обеспечения.
30. Социальный контроль в трудовой сфере. Социальные нормативы и их статусы.
31. Социальная защита в трудовой сфере.
32. Занятость населения: сущность, принципы и виды.
33. Системы сдельной формы оплаты труда, рациональные условия их применения.
34. Принципы и функции организации заработной платы.
35. Политика доходов и заработной платы в рыночной экономике.
36. Организация внутрифирменной тарифной системы оплаты труда на предприятии.
37. Регулирование оплаты труда государственных служащих.
38. Сущность и структура надбавок, доплат и премий стимулирующего и компенсирующего характера на предприятии.
39. Рынок труда и особенности его функционирования. Значение фактора рабочей силы в рыночной экономике.
40. Безработица и ее виды.
41. Социальное партнерство и рынок труда.
42. Мотивация и стимулирование труда.
43. Современные теории мотивации.
44. Концепции уровня жизни ООН и России.
45. Оценка состояния и прогнозирование уровня и качества жизни населения России.
46. Динамика индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) по странам и годам.
47. Доходы и реальное потребление населения России.
48. Оценка изменения уровня жизни населения России, индекс стоимости жизни.
49. Прожиточный *min* и его виды.
50. Показатели дифференциации доходов и потребления в разрезе разных социальных групп.
51. Система социальной защиты населения России.



## **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1. Основная литература**

1. Одегов, Ю.Г. Экономика труда : учебник. Том 1 / Ю.Г. Одегов, Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 760 с. – \* ; \*\*.
2. Одегов, Ю.Г. Экономика труда : учебник. Том 2 / Ю.Г. Одегов, Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 924 с. – \* ; \*\*.
3. Экономика фирмы : учебное пособие / ред. Т.В. Муравьева. – 4-е издание, стереотипное. – Москва : Академия, 2008. – 400 с. – \* ; \*\*.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2007. – 224 с. – \* ; \*\*.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 447 с. – \* ; \*\*.

### **5.2. Дополнительная литература**

1. Ахметшин, А.Х. Оптимизация управления человеческим потенциалом на производстве : учебное пособие / А.Х. Ахметшин. – Уфа : НОУ Межотраслевой институт, 2005. – 248 с. – \*\*.
2. Колосничина, М.Г. Экономика труда : учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов / М.Г. Колосничина. – Москва : Магистр, 1998. – 240 с. – \*\*.

Взаимозаменяемо с:

Каменский, А.С. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.С. Каменский, И.А. Дубровин. – Москва : Дашков и Ко, 2012. – 230 с. – (Учебные издания для бакалавров). – \*\*\*, – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112224> (дата обращения: 20.09.2014)

3. Нехода, Е.В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Е.В. Нехода. – Томск : Томский государственный университет, 2004. – 216 с. – \*\*.

Взаимозаменяемо с:

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с. – \*\*\*, – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401> (дата обращения: 20.09.2014)

4. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. – 2-е изд., стереотип. – Москва : Флинта, 2012. – 160 с. – \*\*\*, – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105> (дата обращения: 20.09.2014)

5. Социальное развитие предприятий : учебное пособие / ред. Н.А. Волгин, А.Н. Аверин. – Москва : Кнорус, 2006. – 544 с. – \* ; \*\*.

### **5.3. Интернет-ресурсы**

1. Человек и труд [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fleksagon.ru/new/> (дата обращения: 20.09.2014)
2. Кадры предприятия [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kapr.ru/> (дата обращения: 20.09.2014)
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.09.2014);
4. International Labour Organization [Электронный ресурс] : promoting jobs, protecting people. – [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (дата обращения: 20.09.2014).



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Учебный процесс обеспечивается соответствующими службами МГППУ: компьютерные классы с локальными сетями; библиотека с постоянно обновляемым фондом, интернет, методические материалы кафедры.

**ИСПОЛНИТЕЛИ** (разработчики программы):

*Пряжникова Е.Ю. доктор психол. наук, профессор каф. ТиПУ*