Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 02.10.2023 10:59:11
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /А.В. Назаренко/

«_29»_ августа _____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИКА И HR-АНАЛИТИКА»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Экономика и управление трудом»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очно-заочная (2022 год приема)

Москва 2022

Цели и задачи освоения дисциплины.

Цели освоения дисциплины.

– изучение теоретических и практических навыков организации трудового процесса;

– формирование знаний и умений анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач технологической компании;

– формирование морально-психологического климата персонала технологической компании и инструменты прикладной социологии;

– освоение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в области управления персоналом в технологических компаниях;

– подготовка обучающихся к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой бакалавра по направлению «Управление персоналом», в том числе формирование умений и навыков по экономике и социологии труда.

Задачи изучения дисциплины.

К основным задачам освоения дисциплины «Экономика и HR-аналитика» следует отнести:

– изучение целей и задач технологической компании, методов анализа результатов исследований;

– изучение основ формирования морально-психологического климата и инструментов прикладной социологии;

– формирование навыков анализа результатов исследований и применением результатов исследований в контексте целей, задач технологической компании;

– формирование навыков оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов экономики и прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива технологических компаний.

1. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Дисциплина «Экономика и HR-аналитика» относится дисциплинам по выбору блока 1 «Дисциплины (модули)» Б.1.2.4 и входит в образовательную программу подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Экономика и HR-аналитика» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

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

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике

		ИУК-10.2. Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности ИУК-10.3. Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.
ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ИПК-2.1. Знает: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-2.2. Умеет: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. ИПК-2.3. Владеет: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации.

4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, т.е. 144 академических часа (из них 108 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Экономика и HR-аналитика» изучаются в 8 семестре четвёртого курса: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Экономика и HR-аналитика» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. *Предмет и основы методологии современной экономики труда персонала*

Содержание понятия и сущность экономической категории «труд». Труд как основа развития общества и важный фактор производства. Содержание и характер труда. Понятие экономики труда. Предмет дисциплины «Экономика и HR-аналитика». Структура наук о труде и персонале. Цели и задачи дисциплины «Экономика труда». Логика изучения основ экономики труда. Сущность и роль методологии в изучении экономики труда. Стратегия управления творческим и трудовым потенциалом общества.

Тема 2. *Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.*

Труд и трудовая деятельность. Цели, способы, результаты труда. Основные вопросы экономики труда. Труд как сознательная, целесообразная, рациональная общественно полезная деятельность. Сущность различных трудовых концепций. Марксизм, экономикс, политическая экономия,

классическая экономическая теория, кейнсианский подход к труду. Современные теории мотивации труда. Человеческие отношения и «социальная гигиена» в процессе труда. Предметы труда. Средства труда. Технологии изготовления. Субъект труда. Объект труда. Продукт труда. Окружающая среда и ее состояние. Общественная форма труда. Характер и содержание труда. Виды и границы разделения труда.

Тема 3. *Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.*

Занятость населения: теоретический и практический подходы. Социально-экономическая сущность занятости населения. Полная занятость. Продуктивная занятость. Рациональная занятость. Эффективная занятость. Социально-полезная занятость. Предпосылки и сущность безработицы. Статус безработного (Российская Федерация, США, МОТ). Фрикционная, структурная, циклическая. Технологическая, конверсионная, молодежная, добровольная, вынужденная, скрытая, частичная, институциональная, застойная безработица. Показатели и методы измерения состояния безработицы (уровень, частота, длительность безработицы). Понятие рынка труда. Элементы рынка труда. Механизм действия рынка труда (анализ различных концепций). Классификация рынка труда. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы.

Тема 4. *Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.*

Организация труда. Разделение труда. Кооперация. Установление обоснованных норм. Воспитание дисциплины. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Создание безопасных условий труда. Обслуживание рабочего места. Планирование и учет труда. Разработка рациональных приемов и методов труда. Стимулирование труда. Задачи организации труда и их взаимосвязь с организацией производства. Сущность организации труда как социотехнической системы. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Годовой экономический эффект. Срок окупаемости дополнительных затрат. Рост производительности труда. Норма времени. Норма выработки. Норма времени на обслуживание. Норма обслуживания. Норматив численности.

Тема 5. *Производительность и эффективность труда персонала технологических компаний.)*

Сущность производительности труда. Показатели измерения производительности труда. Методы расчета производительности труда. Факторы и резервы повышения производительности труда. Показатели производительности труда. Система измерения производительности труда. Традиционные методы планирования производительности труда. Подходы к управлению производительностью труда и ее планированию. Разработка программы производительности труда. Значение роста производительности труда для развития социально - ориентированной рыночной экономики. Трудоемкость. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Выработка и трудоемкость. Методы определения выработки на предприятиях. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени. Эффективность труда. Показатели эффективности труда. Качество труда. Оценка качества труда. Методы и критерии оценки качества труда. Концепции эффективности труда. Эффективность инвестиций в человеческий капитал

Тема 6. *Организация оплаты труда персонала в современных технологических компаниях*

Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». Сущность заработной платы и ее формирование Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Система показателей по труду и заработной плате. Организация оплаты труда: техническое нормирование, тарифное нормирование. Особенности оплаты труда в различных секторах экономики Определение заработка при повременной форме оплаты труда. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. КТУ. Квалификационный уровень работника. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Простые системы оплаты труда. Поощрительные системы. Особенности

организации оплаты труда различных групп работников предприятия. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. Организация и регулирование оплаты труда в зарубежных странах.

Тема 7. *Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.*

Социология труда: объект, предмет, задачи дисциплины. Социальные и морально-психологические взаимоотношения в трудовом коллективе. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах. Конфликты. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников. Принципы и механизмы пенсионного обеспечения. Основные направления реформирования пенсионной системы в России.

Тема 8. *Планирование и аудит в трудовой сфере.*

Профессия. Специальность. Квалификация. Категории работников. Движение кадров на предприятии. Источники поступления и выбытия рабочей силы. Коэффициенты динамики рабочей силы. Определение численности работников на пред- приятии. Общая, списочная, явочная численность работников. Планирование рабочего времени на предприятии. Баланс рабочего времени. Рабочая неделя. Табель учета рабочего времени. Планирование персонала на предприятии. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере. Способы получения социологической информации. Роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений в процессе труда.

Тема 9. *Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство.*

Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Структурные составляющие в системе социально - трудовых отношений. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений, Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Основные принципы и система социального партнерства. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения. Социальное страхование: категории и методологические основы. Национальные системы социального страхования. Система социальной защиты работников. Формы и механизмы социальной защиты. Условия и основные факторы социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Роль профсоюзов. Качество трудовой жизни. Механизм функционирования социального партнерства: соглашения, коллективные договоры, партнерские переговоры. Коллективный договор и его значение в экономико-правовом регулировании труда и заработной платы на предприятиях. Сущность и содержание коллективного договора

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Экономика и HR-аналитика» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- конспектирование лекций;
- разработка тематических проектов в виде визуализированных средств представления учебной информации;
– подготовка, представление и обсуждение презентаций на семинарских занятиях;
– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования;
– решение учебных кейсов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины

«Экономика и HR-аналитика» и в целом по дисциплине составляет 35% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа составляют 50% о т объема аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

- подготовка и выступление на семинарском занятии с презентацией и ее обсуждением на одну из тем;
- подготовка и выступление на семинарском занятии с докладом на одну из тем и его обсуждение;
- написание контрольной работы в виде бланкового тестирования;
- проведение устного опроса (собеседования);
-решение кейс-задачи;
-сдача экзамена.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов и презентаций, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, вопросы к зачету, приведены в приложении.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенция	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
	Критерии оценивания			
	2	**3**	**4**	**5**
знать: Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике	Учащийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике**.** Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике**.**	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике
уметь: Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности .	Учащийся не умеет или в недостаточной степени умеет представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности .	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности . Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые	Учащийся не владеет или в недостаточной степени владеет: Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям	Учащийся владеет владеть: применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски..	Учащийся частично владеет владеть: применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным	Учащийся в полном объеме владеет навыками владеть: применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям

инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.	финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.	Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.	финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.
ПК-2 Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов				
знать: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности)	Учащийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: основ формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основ формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: основы формирования морально-психологического климата и инструменты прикладной социологии.
уметь: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять система-тизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставлен-ных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должно-стей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках произ-	Учащийся не умеет или в недостаточной степени умеет оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

водства и конкретных рабочих местах.				
владеть: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации	Учащийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Учащийся владеет навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Учащийся частично владеет навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся в полном объеме владеет навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература

1. *Бородин, А. И.* Методы оптимизации в экономике и финансах : учебное пособие для вузов / А. И. Бородин, И. Ю. Выгодчикова, М. А. Горский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 157 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15218-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/487944 (дата обращения: 20.08.2022).

2. *Гребенников, П. И.* Экономика : учебник для вузов / П. И. Гребенников, Л. С. Тарасевич. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 310 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08979-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488548 (дата обращения: 20.08.2022).

3. **б) Дополнительная литература**

1. *Розанова, Н. М.* Экономика для менеджеров. В 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00173-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490186 (дата обращения: 20.08.2022).

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

№ п/п	Электронный ресурс	№ договора. Срок действия доступа	Названия коллекций
1.	ЭБС «КнигаФонд» (www.knigafund.ru)	Договор № ЕП-1502-01 от 27.02.2015 г. с ООО «Центр цифровой дистрибуции» Срок – с 01.03.2015 г. по 29.02.2016 г.	Коллекция из 156293 изданий Коллекция из 1722405 изданий

		Договор № УП16-0301 от 10.03.2016 г. с ООО «Директ-Медиа» Срок – 01.04.2016 г. по 31.03.2017 г. Договор № 144-МП-223-ЕП от 05.07.2017 г. с ООО «Директ-Медиа». Срок – с 29.05.2017 г. по 28.05.2018 г.	Коллекция из 179342 изданий
2.	ЭБС «Издательства Лань» (e.lanbook.com)	Договор № 11-03-03/15 от 17.03.2015 г. Срок – с 24.03.2015 г. по 23.03.2016 г. Договор № 11-04-03/15 от 17.03.2015 г. Срок – с 24.03.2015 г. по 23.03.2016 г. Договор № 312/2016 от 02.03.2016 г. Срок – с 24.03.2016 г. по 23.03.2017 г. Договор № 73-МП-23-ЕП/17 от 28.05.2017 г. Срок – с 02.05.2017 г. по 01.05.2018 г. Договор № 4-08/2017 от 02.08.2017 г. Срок – с 02.09.2017 г. по 01.05.2018 г.	Доступ к коллекциям «Экономика и менеджмент» - издательство «КноРус», издательство «Флинта» Инженерно-технические науки – издательство «Машиностроение», издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана, издательство Санкт-Петербургского политехнического университета, издательство СФУ Инженерно-технические науки – Издательство «Машиностроение»; Инженерно-технические науки – Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана; Инженерно-технические науки – Издательство «Физматлит»; Экономика и менеджмент – Издательство «Флинта» Инженерно-технические науки – Издательство «Машиностроение»; Инженерно-технические науки – Издательство МГТУим. Н.Э. Баумана; Инженерно-технические науки – Издательство «Физматлит»; Экономика и менеджмент – Издательство «Флинта»; Инженерно-технические науки – Издательство «Лань» и 38 книг из других разделов ЭБС (см. сайт университета, раздел библиотека) Доступ к 10 полнотекстовым электронным изданиям из разных коллекций (см. сайт университета, раздел библиотека)
3.	ЭБС «ZNANIUM.COM» (www.znanium.com)	Договор № 3-08/17 от 01.08.2017 г. с ООО «ЗНАНИУМ». Срок – с 01.08.2017 г. по 30.07.2018 г.	Доступ к 14 полнотекстовым изданиям из разных коллекций (см. сайт университета, раздел библиотека)
4.	ЭБС «ЮРАЙТ» (www.biblio-online.ru)	Договор № 14-99/2017 от 25.07.2017 с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». Срок – с 01.09.2017 г. по 31.08.2018 г.	Доступ к 17 полнотекстовым изданиям из разных коллекций
5.	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» (www.cyberleninka.ru)	Свободный доступ	1134165 научных статей
6.	ЭБС «Polpred» (polpred.com)	Постоянный доступ	Обзор СМИ (архив публикаций за 15 лет)

7.	Научная электронная библиотека e.LIBRARY.ru	Постоянный доступ	3800 наименований журналов в открытом доступе
8.	Реферативная наукометрическая электронная база данных «Scopus». Полнотекстовая база данных для поиска инженерной информации и поддержки принятия инженерных решений «Knovel»	ООО «Эко-Вектор» - договор № 76-223-ЕП/16 от 06.06.2016 г. С 10.06.2016 г. по 31.05.2017 г. Договор № 146_МП-223-ЕП/17 от 07.07.2017 г. Срок – с 01.06.2017 г. по 31.05.2018 г.	Доступ к реферативной наукометрической электронной базе данных «Scopus» (http://www.scopus.com) Доступ к базе данных «Knovel» (http://www.knovel.com)
9.	Патентная база данных QuestelOrbit	Сублицензионный договор № Questel/163 от 01.03.2016 г. с ФГБУ «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Срок с 04.04.2016 г. по 31.12.2016 г. Сублицензионный договор № Questel/129 от 09.01.2017 г. с ФГБУ «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Срок - по 31.12.2017 г.	Доступ к патентной базе данных QuestelOrbit
10.	Доступ к электронным ресурсам издательства SpringerNature	Письмо в ФГБОУ «Российский Фонд Фундаментальных Исследований» от 03.10.2016 г. № 11-01-17/1123 с приложением с 01.01.2017 г. - бессрочно	SpringerJournals; SpringerProtocols; SpringerMaterials; SpringerReference; zbMATH; NatureJournals
11.	Справочная поисковая система «Техэксперт»	Без договора	Нормы, правила, стандарты и законодательство по техническому регулированию

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является одним из видов учебных занятий. Цель самостоятельной работы – практическое усвоение студентами вопросов, рассматриваемых в процессе изучения дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия

Задачи самостоятельной работы студента:

- развитие навыков самостоятельной учебной работы;
- освоение содержания дисциплины;
- углубление содержания и осознание основных понятий дисциплины;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий для эффективной подготовки к зачету.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины;
- подготовка к лекционным занятиям;
- подготовка к практическим занятиям;
- составление и оформление докладов и презентаций по отдельным темам программы.

Для выполнения любого вида самостоятельной работы необходимо пройти следующие этапы:

- определение цели самостоятельной работы;
- конкретизация познавательной задачи;
- самооценка готовности к самостоятельной работе;
- выбор адекватного способа действия, ведущего к решению задачи;
- планирование работы (самостоятельной или с помощью преподавателя) над заданием;
- осуществление в процессе выполнения самостоятельной работы самоконтроля (промежуточного и конечного) результатов работы и корректировка выполнения работы.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения.

Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации для подготовки презентации

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов – то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

1 стратегия: на слайды выносится опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–объем текста на слайде – не больше 7 строк;

–маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов;

–отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках;

–значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации. Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.

2 стратегия: на слайды помещается фактический материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) соответствуют содержанию;

–использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением (как правило, никто из присутствующих не заинтересован вчитываться в текст на ваших слайдах и всматриваться в мелкие иллюстрации).

Максимальное количество графической информации на одном слайде –2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Основная ошибка при выборе данной стратегии – «соревнование» со своим иллюстративным материалов (аудитории не предоставляется достаточно времени, чтобы воспринять материал на слайдах). Обычный слайд, без эффектов анимации должен демонстрироваться на экране не менее 10 -15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеет осознать содержание слайда. Если какая-то картинка появилась на 5 секунд, а потом тут же сменилась другой, то аудитория будет считать, что докладчик ее подгоняет. Обратного (позитивного) эффекта можно достигнуть, если докладчик пролистывает множество слайдов со сложными таблицами и диаграммами, говоря при этом «Вот тут приведен разного рода вспомогательный материал, но я его хочу пропустить, чтобы не перегружать выступление подробностями». Правда, такой прием делать в начале и в конце презентации –рискованно, оптимальный вариант –в середине выступления. Если на слайде приводится сложная диаграмма, ее необходимо предварить вводными словами (например, «На этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим –показатели Б»), с тем, что-бы дать время аудитории на ее рассмотрение, а только затем приступать к ее обсуждению. Каждый слайд, в среднем должен находиться на экране не меньше 40 –60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль –

для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Подумайте, не отвлекайте ли вы слушателей своей же презентацией? Яркие краски, сложные цветные построения, излишняя анимация, выпрыгивающий текст или иллюстрация — не самое лучшее дополнение к научному докладу. Также нежелательны звуковые эффекты в ходе демонстрации презентации.

Наилучшими являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Неконтрастные слайды будут смотреться тусклыми и невыразительными, особенно в светлых аудиториях. Для лучшей ориентации в презентации по ходу выступления лучше пронумеровать слайды. Желательно, чтобы на слайдах оставались поля, не менее 1 см с каждой стороны. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями). Использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись (например, последовательное появление элементов диаграммы). Для акцентирования внимания на какой-то конкретной информации слайда можно воспользоваться лазерной указкой. Диаграммы готовятся с использованием мастера диаграмм табличного процессора MSExcel. Для ввода числовых данных используется числовой формат с разделителем групп разрядов. Если данные (подписи данных) являются дробными числами, то число отображаемых десятичных знаков должно быть одинаково для всей группы этих данных (всего ряда подписей данных). Данные и подписи не должны накладываться друг на друга и сливаться с графическими элементами диаграммы. Структурные диаграммы готовятся при помощи стандартных средств рисования пакета MSOffice. Если при форматировании слайда есть необходимость пропорционально уменьшить размер диаграммы, то размер шрифтов реквизитов должен быть увеличен с таким расчетом, чтобы реальное отображение объектов диаграммы соответствовало значениям, указанным в таблице. Ячейки с названиями строк и столбцов и наиболее значимые данные рекомендуется выделять цветом.

Табличная информация вставляется в материалы как таблица текстового процессора MSWord или табличного процессора MSExcel. При вставке таблицы как объекта и пропорциональном изменении ее размера реальный отображаемый размер шрифта должен быть не менее 18 pt . Таблицы и диаграммы размещаются на светлом или белом фоне. Если Вы предпочитаете воспользоваться помощью оператора (что тоже возможно), а не листать слайды самостоятельно, очень полезно предусмотреть ссылки на слайды в тексте доклада ("Следующий слайд, пожалуйста...").

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение. Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

Для показа файл презентации необходимо сохранить в формате «Демонстрация PowerPoint» (Файл — Сохранить как — Тип файла —Демонстрация PowerPoint). В этом случае презентация автоматически открывается в режиме полноэкранного показа (slideshow) и слушатели избавлены как от вида рабочего окна программы PowerPoint, так и от потерь времени в начале показа презентации.

После подготовки презентации полезно проконтролировать себя вопросами:

– удалось ли достичь конечной цели презентации (что удалось определить, объяснить, предложить или продемонстрировать с помощью нее?);

– к каким особенностям объекта презентации удалось привлечь внимание аудитории?

– не отвлекает ли созданная презентация от устного выступления?

После подготовки презентации необходима репетиция выступления.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента.

Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала.

Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические указания для обучающихся по участию в решении case задач ситуационного практикума.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

-заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

-получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

-получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

-участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

-участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к зачету необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к зачету, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль зна-

ния изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на зачет. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как. в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти.

Предложенная методика непосредственной подготовки к зачету может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Литература для подготовки к зачету обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины.

Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к зачету, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к зачету учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к зачету является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал.

Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других.

В ходе подготовки к зачету студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к зачету должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала.

В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине.

10. Методические рекомендации для преподавателя

Дисциплина «Экономика и HR-аналитика» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Особенностью этого курса является социальная направленность управленческой деятельности, характеризуемой акцентом на экономику и социологию труда, в большой степени определяющего стабильность деятельности предприятия, устойчивость в конкурентной среде и др. показателей эффективной деятельности организации. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и практику применения, но и практику решения вопросов социального развития организации с учетом особенностей социального положения работников предприятия.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам менеджмента.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента, так как многие управленческие вопросы связаны с вопросом организации набора и отбора персонала. Такой подход позволит студенту сформировать целостный взгляд на проблемы управления и послужит основанием для формирования комплексного подхода к решению практических задач управления.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**

Программу составили:

к.э.н., доцент  / Л.М. Фомичёва /

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом» «29» августа 2012 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., доцент  /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03
ОП: «Управление персоналом в технологических компаниях»
Форма обучения: очно-заочная
2022 год набора
Вид профессиональной деятельности:

- *организационно-управленческая и экономическая;*
- *социально-психологическая;*

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Экономика и HR-аналитика

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов и презентаций;*
- *примерные вопросы для бланкового тестирования;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *кейс-задачи*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составители:
к.э.н., доцент Фомичёва Лилия Михайловна

Москва, 2022 год

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Экономика и HR-аналитика					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования макроэкономики и экономического развития, цели и виды участия государства в экономике ИУК-10.2. Представляет основные закономерности функционирования микроэкономики и факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов и достижение эффективных результатов деятельности ИУК-10.3. Применяет методы экономического и финансового планирования для достижения личных финансовых целей, использует адекватные поставленным целям финансовые инструменты управления личным бюджетом, оптимизирует собственные финансовые риски.	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, зачет ДС, ДС, К-З, К-З	**Пороговый уровень** Учащийся имеет общее представление о цели и задачи организации и методы анализа результатов исследований, умеет анализировать результаты исследований и применять результаты исследований в своей организации, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.

ПК-2	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	ИПК-2.1. Знает: технологии анализа структуры организации и вакантные должности (профессии, специальности) ИПК-2.2. Умеет: применять методики поиска, сбора и обработки информации; находить и осуществлять систематизацию, критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; применять системный подход для решения поставленных задач направления подготовки; проводить анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах. ИПК-2.3. Владеет: навыками анализа планов, стратегий и структуры организации.)	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, зачет ДС, ДС, К-З, К-З,	**Пороговый уровень** умеет оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектив а также владеет навыками оказания консультаций по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива и применения инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада и презентации

Доклад и презентация, направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции УК-10 и ПК-2

Если студент для доклада выбрал тему, позволяющую оценить усвоение компетенции УК-10, то тему для презентации он должен выбрать из тем, позволяющих проверить освоение компетенции ПК-2 и наоборот.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий

Критерии оценки презентации

	3 балла	**4 балла**	**5 балла**
Общая информация	Информация изложена частично. В работе использован только один ресурс.	Достаточно точная информация. В работе использовано более одного ресурса.	Представленная информация кратка и ясна, полностью соответствует теме работы. В работе использовано более одного ресурса.
Степень раскрытия проблемы	Тема раскрыта не полностью. Процесс решения проблемы неполный.	Тема раскрыта практически полностью. Процесс решения завершен.	Тема раскрыта максимально полно. Процесс решения завершен.
Оформление	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы некоторые эффекты и фоны. Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы эффекты, фоны, графики и звуки, акцентирующие внимание на изложенной информации. Слайды просты в понимании.
Изложение материала	Презентационные слайды не содержат схематичных (рисуночных) изображений и перегружены текстом, представляющим собой целые предложения	Презентационные слайды содержат схематичные (рисуночные) изображений но перегружена пояснительным текстом.	Презентационные слайды содержат только схематичные (рисуночные) изображения. Текст минимален. Все комментарии даются студентом при защите

1. Сущность рынка труда и особенности его функционирования. (УК-10)

2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Современные виды и модели рынка труда. (УК-10)
3. Особенности рынка труда в России. (УК-10)
4. Государственное регулирование рынка труда. (УК-10)
5. Мировой рынок труда и его проблемы. (УК-10)
6. Государственное регулирование трудовых отношений. Политика занятости. (УК-10)
7. Безработица в экономике России. Ее причины и особенности. (УК-10)
8. Скрытые формы занятости и безработицы в национальной экономике. (УК-10)
9. Производительность труда: показатели и методы измерения. (ПК-2)
10. Факторы и резервы роста производительности труда. (ПК-2)
11. Мотивация и стимулирование труда. (ПК-2)
12. Мобильность на рынке труда. (УК-10)
13. Территориальная мобильность труда: эмиграция и иммиграция рабочей силы. (УК-10)
14. Теория человеческого капитала. (УК-10)
15. Качество рабочей силы и ее влияние на продуктивность труда. (ПК-2)
16. Международная организация труда: структура и методы работы. (УК-10)
17. Занятость и ее регулирование в рыночном хозяйстве (УК-10)
18. Функционирование рынков труда: конкурентное равновесие, монополия, монопсония. (УК-10)
19. Социальное партнерство: содержание и механизм действия. (УК-10)
20. Социальное страхование в Российской Федерации: проблемы и пути формирования. (ПК-2)
21. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы. (УК-10)
22. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции и принципы организации. (ПК-2)
23. Структура, формы и системы оплаты труда на предприятии. (ПК-2)
24. Организация труда: цели и задачи. (ПК-2)
25. Разделение и кооперация труда на уровне предприятия. (ПК-2)
26. Производственная среда и производственные условия труда. (ПК-2)
27. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. (ПК-2)
28. Формы и системы оплаты труда. (ПК-2)
29. Безработица и пути ее минимизации (ПК-2)

Фонд вопросов для контрольной работы
в формате бланкового тестирования

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направление на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Экономика и HR-аналитика», получаемых в ходе освоения компетенций УК-10 и ПК-2.

Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий из 20 вопросов (по 10 для проверки каждой из компетенций), выбранных случайным образом из списка. Критерии оценки используются следующие:

«отлично» - 20-18 правильных ответов
«хорошо» - 17-15 правильных ответов
«удовлетворительно» 14-10 правильных ответов
«не удовлетворительно» мене 10 правильных ответов

Для проверки УК-10 «способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации» используется следующий набор вопросов:

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
б) кол-ва безработных и экономически активного населения
в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

4. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию
Безработных и наоборот:
а) сезонная б) структурная **в) фрикционная** г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской
а) сезонная б) структурная **в) циклическая**

4. Основные причины возникновения циклической безработицы
а) нарушение макроэкономического равновесия б) несовершенство рынка труда
в) политика государства г) действия профсоюзов д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:
а) контролируемый б) неконтролируемый **в) черный**

6. По определению МОТ безработным является человек, который:
а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).
б) работает в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):
а) студенты дневного отделения **б) учащиеся школ старше 16 лет**
в) работающие по контракту старше 18 лет г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:
а) проходящие военную службу б) временно отсутствующие на работе
в) писатели **г) все ответы верны** д) нет правильных ответов

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
а) спрос на рабочую силу б) предложение рабочей силы
в) потребность в рабочих местах г) вакансия

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
а) скрытая безработица б) безработные в) неучтённая безработица
г) явная безработица д) скрываемая безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:
а) 16-29 б) 16-31 в) 18-30 г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
а) рынок труда б) коллективный договор в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда
а) отсутствие не денежных аспектов сделки
б) высокая степень индивидуализации сделок
в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя
г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:
а) государство б) работодатель
в) наёмные работники **г) институты повышающие квалификацию**

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:
а) сегментация рынка труда б) границы рынка
в) устойчивые рабочие группы г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна
а) вторичный б) первичный в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:
а) объекты рынка труда б) субъекты рынка труда
в) коллективный договор г) рыночный механизм
д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.
а) внутрифирменного рынка труда б) вертикального рынка труда
в) вторичного рынка труда г) внешнего рынка труда
д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:
а) интегрированный рынок труда б) открытый рынок труда
в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:
а) совокупный рынок трудаб) рынок труда
в) удовлетворенный спрос на труд

21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.
а) первичный рынок труда б) вторичный рынок труда
в) незавершенный рынок труда г) идеальный рынок труда

22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:
а) фискальная политика б) трудовое законодательство в) коллективные договоры

23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:
а) трудовое законодательство б) финансовая политика в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):
а) прямые и косвенные б) активные и пассивные **в) государственные и частные**

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:
а) социальная помощь незанятому населению
б) стимулирование спроса и предложения труда в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:
а) проведение общественных работ б) стимулирование самозанятости
в) меры помощи регионам **г) социальная помощь**

27. Год создания службы занятости РФ:
а) 1991 б) 1993 в) 1990 г) 1996

28. Год создания Министерства труда и социального развития России:
а) 1996 б) 1990 в) 1991 г) 1993

29. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:
а) конкуренцию б) конъюнктуру в) цивилизованность

30. Конъюнктура рынка труда зависит от:
а) уровня развития технической базы б) демографических факторов
в) развития рынка товаров и жилья **г) все ответы верны**

31. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:
а) конкуренция на рынке труда **б) инфраструктура рынка труда**
в) рыночный механизм рынка тру да г) нет верного ответа

32. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:
а) переподготовка б) первоначальная подготовка
в) получение высшего профессионального образования
г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Условия обеспечения полной занятости населения:
а) безработица соответствует естественному уровню
б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью
в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:
а) субъектам б) объектам в) инфраструктура г) механизм рынка труда

35. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных
а) необходимым б) достаточным в) необходимым и достаточным

36. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:
а) гибкость б) ориентация на внешний рынок труда
в) ориентация на внутренний рынок труда г) сегментация
д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):
а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости
б) изучение рынка труда
в) достижение международных стандартов в области качества жизни
г) социальное страхование безработных

38. Механизм рынка труда включает
а) спрос и предложение труда б) цена труда
в) конкуренция **г) все ответы верны**

39. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
а) модель рынка труда США б) японская модель рынка труда
в) шведская модель г) российская модель рынка труда

40. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников
а) модель рынка труда США **б) японская модель рынка труда**
в) шведская модель г) российская модель рынка труда

41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:
а) модели рынка труда США б) японской модели рынка труда
в) шведской модели г) российской модели рынка труда

42. Нестандартные формы занятости
а) работа неполный рабочий день б) временная занятость
в) надомный труд г) деление рабочих мест **д) все ответы верны**

43. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника
а) вторичная занятость б) безработица
в) первичная занятость г) расширение трудовых функций

44. Участие предприятий в регулировании рынка руда обеспечивается формированием:
а) структуры предложения на рынке труда **б) структуры спроса на рабочую силу**
в) объема найма работников г) характеристик найма работников

45. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:
а) фрикционную безработицу **б) структурную безработицу**
в) циклическую безработицу г) временную безработицу

46. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:
а) фрикционной и структурной безработицы
в) фрикционной, циклической и структурной безработицы г) нет верного ответа

47. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее
а) продолжительность безработицы б) длина безработицы
в) отрезок безработицы г) нет правильного ответа

48. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)
а) человеческим капиталом б) трудовым капиталом
в) трудовым потенциалом **г) уровнем квалификации работников**

49. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)
а) естественный уровень безработицы б) фактический уровень безработицы
в) среднегодовой темп инфляции г) объем ВНП

50. Гражданин не признается безработным, если:
а) не желает быть признанным безработным
б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы
в) представил фиктивную справку о средней заработной плате
г) все ответы верны д) нет правильного ответа

51. Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости
а) инновационная политика **б) бюджетно-налоговая политика**
в) политика занятости г) нет правильного ответа

Для проверки ПК-2 «способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива» используется следующий набор вопросов:

52. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %
а) 11,1 % **б) 9,1 %** в) 9,6 % г) 10,1 %

53. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)
а) 19 % б) 18,6 % в) 13,8 % г) 19,4 %

54. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)
а) 15,7 % б) 19,7% **в) 16,7 %** г) 17,7 %

55. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)
а) 4,3 % **б) 5,3 %** в) 3,3 % г) 5,5 %

56. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)
а) 13 % б) 14,1 % в) 16,7 % г) 14,9 %

57. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)
а) 32,9 % б) 29,9 % в) 30,9 % **г) 42,9 %**

58. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)
а) 10,7 % б) 11,7 % в) 12,7 % г) 13,7 %

59. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)
а) 19,4 % б) 34,2 % **в) 24,2 %** г) 22,2 %

60. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия
а) полная трудоемкость б) производственная трудоемкость
в) трудоемкость управления производством г) суммарный фонд затрат

61. Сдельная расценка определяется по формуле:
а) Р = Т / Нвр * 60 б) Р = (Нв * Нвр)/Т **в) Р = Т/Нв**
где Т - часовая тарифная ставка
Нв - норма выработки в единицах продукции за час.
Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

62. Сдельная расценка определяется по формуле:
а) Р = Т * Нв / 60 **б) Р = (Т * Нвр) / 60** в) Р = Т / Нвр
где Т - часовая тарифная ставка
Нв - норма выработки в единицах продукции за час.
Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

63. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями
а) регулирование рынка труда б) социально-экономическая дестабилизация
в) движение рабочей силы г) миграция

64. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему
а) социально-экономическая дестабилизация б) движение рабочей силы
в) миграция населения г) регулирование рынка труда

65. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества
а) политика образования б) политика стимулирования
в) политика занятости г) трудовая политика

66. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

а) потенциал **б) рабочая сила** в) человек

67. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда
а) положительная занятость б) полная занятость г) государственная занятость

68. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:
а) 8 % б) 80 % в) 18 % г) 0,8 %

69. Внешнее движение кадров включает:
а) оборот по приему б) оборот по увольнению
в) коэффициент текучести кадров **г) все ответы верны**
д) нет правильного ответа

70. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия
а) коэффициент оборота кадров по приему **б) общий коэффициент оборота кадров**
в) коэффициент оборота кадров по увольнению г) коэффициент текучести кадров

71. Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников
а) коэффициент постоянства кадров б) коэффициент стабильности кадров
в) коэффициент сменяемости кадров

72. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы
а) образование б) знания **в) компетентность** г) должность

73. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных
а) необходимым **б) достаточным** в) необходимым и достаточным

74. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных
а) необходимым б) достаточным **в) необходимым и достаточным**

75. Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн. человек
а) 14,3 б) 24,3 в) 0,01 г) 114,3 %

76. Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год
а) 100 б) 1 **в) 10** г) 0,0001

77. Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год
а) 0,0004 б) 40 в) 14 **г) 4**

78. Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются:
а) постоянной миграцией б) внешней миграцией
в) маятниковой миграцией г) циклической миграцией

79. Развитие персонала - это:
а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации
в) система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

80. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:
а) карьерой б) передачей опыта **в) профессиональным обучением**

81. Среднедушевые денежные доходы – это:
а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;
б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;
в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

81. Располагаемые денежные доходы – это:
а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени; **б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;**
в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;
г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;
д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

83. К факторным доходам населения относятся (выберите 3 правильных ответа):
а) пенсия; **б) заработная плата;** в) пособие;
г) доходы от предпринимательской деятельности;
д) наследство; **е) проценты;** ж) стипендия.

84. К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):
а) пенсия; б) заработная плата; в) доходы от предпринимательской деятельности;
г) пособие; д) наследство; е) проценты; **ж) стипендия.**

85 Располагаемый доход – это:
а) заработная плата, рента и доход в форме процента на капитал;
б) заработная плата, доход в форме процента на капитал минус налог на личный доход;
в) личный доход минус индивидуальные налоги и другие обязательные платежи.

86. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:
а) норма прибыли; **б) уровень цен на товары и услуги;**
в) ставка налогообложения ; г) продолжительность рабочей недели.

87. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:
а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
б) дифференциация доходов усилилась;
в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

88. За пять лет сдвиг кривой Лоренца от биссектрисы усилился. Это означает:
а) достижение всеобщего социального равенства;
б) усиление дифференциации доходов населения;
в) повышение жизненного уровня населения.

89. Индексация доходов:
а) стимулирует производительный труд;
б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;
в) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
г) ведет к усилению социальной дифференциации.

90.Период окончательного утверждения системы социального партнерства
а) в конце XIX - начале XX века; б) в 20-е годы XX столетия, после образования МОТ;
в) в 60-е годы XX столетия.

91. Определяющее условие возникновения социального партнерства
а) усиление социальной роли государства;
б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;
в) возникновение профсоюзов; г) создание институтов гражданского общества;
д) все перечисленное.

92. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа)
а) не вмешиваться;
б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы; **г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.**

93. К социальным доходам не относятся:
а) оплата больничных; б) пособие на рождение ребенка;
в) пособия на ребенка; **г) алименты.**

94. Совокупность денежных и натуральных средств, направляемых на поддержание физического, морального и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей:
а) совокупные доходы; **б) доходы населения;** в) реальные доходы;
г) располагаемые доходы; д) номинальные доходы.

95. Доходы, складывающиеся из поступлений денег в форме оплаты труд, социальных трансфертов, доходов от собственности, продажи продукции ЛПХ:
а)денежные б) натуральные в) реальные г) совокупные д) общие.

96.Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:
а) реальные б) номинальные в) совокупные г) располагаемые.

97. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:
а) номинальные б) совокупные в) общие г) реальные.

98. К стоимости бесплатных услуг, полученных за счет средств федеральных и региональных бюджетов и фондов предприятий (организаций), относятся:
а) услуги здравоохранения б) услуги образования
в) дотации на жилье г) дотации на транспорт
д) дотации на питание **е) все перечисленное.**

99. Сумма средств, которую семья может направить на потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников, называется доходами:
а) располагаемые б) реальные
в) номинальные г) совокупные.

100. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:
а) оплата труда б) вознаграждение за труд в) зарплата.

Вопросы по темам дисциплины

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине «Экономика и HR-аналитика», получаемых в ходе освоения компетенций УК-10 и ПК-2

Тема 1. *Предмет и основы методологии современной экономики труда персонала. (ПК-2)*

1. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика и HR-аналитика».
2. В чем заключается объективная необходимость и актуальность проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
3. Какие задачи решает экономика труда и как при этом она взаимодействует с другими дисциплинами?
4. Охарактеризуйте содержание учебной дисциплины «Экономика и HR-аналитика» и покажите ее роль в подготовке специалистов управленческого типа высшей квалификации.
5. Как развивались методологические и методические положения по проблемам экономики труда и трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых?
6. Дайте характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро-, мезо- и макроуровне.
7. Какие основные положения о труде закреплены в Конституции РФ и как они согласуются с рекомендациями, изложенными в Конвенции МОТ?

Тема 2. *Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества (ПК-2)*

1. Какую роль выполняет труд в жизни человека и общества?
2. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, и роль каждого из них. Как человек взаимодействует с этими элементами?
3. Приведите классификацию видов труда и определите ее значение в оценке труда.
4. Охарактеризуйте основные направления обогащения социально-экономического содержания труда.
5. Какие изменения происходят в социально-экономическом содержании труда на современном этапе и как они влияют на развитие сферы труда?
6. Охарактеризуйте предпринимательство как особый вид трудовой деятельности.
7. Какие направления его развития наиболее эффективны в экономическом и социальном аспектах? 8. Какие понятия используются в нашей стране и других странах для выражения человеческих ресурсов?

Тема 3. *Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда (УК-10 , ПК-2)*

1. Определите «занятость» как социально-экономическое явление и как элемент социально- экономической политики.
2. Какие виды занятости вы знаете и как определить показатели эффективной занятости?
3. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»?
4. Для кого определяется статус в занятости и какие категории граждан относятся к занятому населению?
5. В чем смысл социальной защищенности в сфере занятости?
6. Раскройте сущность трудовой миграции и назовите ее функции.
7. Каково содержание миграционной политики в России?
8. Охарактеризуйте безработицу как социально-экономическое явление. Дайте характеристику видам и формам безработицы.
9. Назовите показатели безработицы.
10. Как измерить ее естественный уровень?
11. В чем различия скрытого и открытого рынка труда?

12. Каковы причины сегментации рынка труда?

13. Какие методы использует государство для регулирования рынка труда?

14. Каково содержание активной и пассивной политики государства на российском рынке труда?

15. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе, исходя из уровня и условий его социально-экономического развития?

16. Что такое инфраструктура рынка?

17. Определите роль и функции в регулировании рынка труда Государственной службы занятости.

18. . Каково положение на российском рынке труда в настоящее время?

19. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.

20. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?

Тема 4. *Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике (УК-10 , ПК-2)*

1. Дайте определение организации труда и ее социально-экономической сущности. Как организация труда соотносится с организацией производства и организацией управления?

2. Какие элементы формируют содержание организации труда?

3. Какие задачи решает организация труда как социотехническая система?

4. Определите задачи и функции научной организации труда (НОТ) при рыночных отношениях в экономике.

5. Охарактеризуйте формы разделения и кооперации труда.

6. Дайте характеристику организации рабочих мест. Какие требования к ней предъявляются?

7. Каким образом должно быть организовано обслуживание рабочих мест?

8. Оцените сущность и структуру производственной операции и ее роль в рационализации приемов и методов труда.

9. Как оценить социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда?

10. Назовите и дайте характеристику видам норм труда.

11. В чем принципиальное отличие понятий «нормы» и «нормативы»?

12. Раскройте структуру затрат рабочего времени.

13. Какие затраты рабочего времени включаются в норму труда?

14. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их по цели, способу и форме.

15. Каковы особенности нормирования труда различных категории работников в условиях рыночной экономики?

16. Что такое условия труда и какие факторы их определяют?

17. Назовите критерии оценки условий труда.

18. Как определяется эффективность мер по улучшению условий труда?

Тема 5. *Производительность и эффективность труда (УК-10 , ПК-2)*

1. Дайте определение эффективности труда.

2. Какими показателями характеризуется эффективность труда?

3. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?

4. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?

5. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.

6. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.

7. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.

8. Определите резервы роста производительности труда и их классификацию.

9. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике?

10. Каковы последствия этого замедления?

11. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления?

12. Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части?

13. Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?

Тема 6. *Организация оплаты труда в современных условиях (УК-10 , ПК-2)*

1. Дайте определение заработной платы как экономической категории.

2. Покажите взаимосвязь заработной платы с такими понятиями, как «стоимость рабочей силы», «цена труда».

3. В чем состоит сложность экономического содержания заработной платы? 4. Определите основные функции заработной платы в рыночной экономике. 5. Какие факторы влияют на уровень заработной платы при рыночных отношениях в экономике?

6. Охарактеризуйте основные принципы и элементы заработной платы.

7. Опишите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.

8. Перечислите основные системы сдельной формы оплаты труда. Как определяются различные виды сдельных расценок?

9. Перечислите основные системы повременной оплаты труда. Как определить заработную плату по одной из систем?

10. Что представляет собой тарифная система? Какова роль тарифно-квалификационных справочников и каково их содержание?

11. Дайте оценку нормирования труда как элемента организации заработной платы.

12. Опишите систему существующих доплат и надбавок к тарифной ставке. 13. В чем заключаются особенности оплаты труда работников бюджетной сферы?

14. Как определяется заработок рабочих-повременщиков и служащих?

15. Как определяется заработок рабочих-сдельщиков?

16. Назовите особенности оплаты труда государственных служащих.

17. В чем состоят особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм собственности?

18. Каким образом посредством организации заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателей на предприятиях?

Тема 7. *Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников (УК-10 , ПК-2)*

1. В чем состоит сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни»? Покажите взаимосвязь этих категорий.

2. Охарактеризуйте систему показателей уровня жизни и методы их оценки. 3. Назовите международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.

4. Какие факторы определяют уровень жизни населения в России?

5. Раскройте понятие «доходы населения». Какие источники их формируют? 6. Покажите состав и направления использования совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете.

7. Охарактеризуйте дифференциацию доходов и принцип социальной справедливости.

8. Покажите влияние инфляции на уровень жизни.

9. Что такое индексация доходов? Для каких целей она используется?

10. Каков круг индексируемых доходов, механизм осуществления и периодичность проведения индексации?

11. Назовите важнейшие принципы формирования новой системы социальных гарантий населению в России.

12. Каков механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в условиях перехода к рынку?

13. Какими чертами должна обладать модель социальной защиты в рыночной системе?

14. На каких принципах формируется новая система социальной защиты населения в России?

15. Раскройте механизм регулирования социальных гарантий на различных уровнях управления.

16. Какие источники формируют правовое и финансовое обеспечение социальных программ?

Тема 8. *Планирование и аудит в трудовой сфере (УК-10 , ПК-2)*

1. Какие основные социальные индикаторы используются в планировании труда?

2. Назовите основные элементы программы управления производительностью труда. Сможете ли вы самостоятельно разработать модель процесса управления производительностью применительно к предприятию?

3. Какие методы используются для планирования показателей производительности труда на предприятиях и фирмах?

4. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется их величина?

5. Опишите методику планирования производительности труда по факторам.

6. Раскройте структуру баланса рабочего времени одного рабочего (работника).

7. Как определяется численность рабочих (повременщиков, сдельщиков), специалистов и служащих на предприятии (в организации)?

8. Какую структуру имеет фонд заработной платы на предприятии (в организации)?

9. Что представляет собой укрупненный метод определения фонда заработной платы?

10. Какой состав и какую структуру имеет плановый фонд потребления на предприятии (в организации)?

11. Какова роль анализа в планировании труда?

12. Покажите роль и функции аудита в трудовой сфере.

13. По каким направлениям проводится аудит в трудовой сфере?

14. Что представляет собой процесс получения социологической информации о социально- трудовых отношениях?

15. Какие методы используются в социологическом исследовании?

16. Раскройте роль и содержание мониторинга в сфере труда.

Тема 9. *Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство (УК-10 , ПК-2)*

1.Дайте определение социально-трудовых отношений и раскройте основы методологии их развития.

2. Охарактеризуйте структуру элементов социально-трудовых отношений.

3. Каковы особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?

4. Каковы основные типы социально-трудовых отношений и в чем их различия?

5. Охарактеризуйте факторы, воздействующие на формирование и развитие социально-трудовых отношений: в масштабе общества, в рамках организации.

6. Определите критерий оценки социально-трудовых отношений. Как измеряется показатель «качество трудовой жизни»?

7. Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?

8. Что такое «социальное партнерство» и какой механизм используется в его развитии?

9. Покажите роль МОТ в развитии социального партнерства в России?

Описание учебных кейсов

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине «Экономика и HR-аналитика» направлено на оценку уровня владения знаниями, навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения профессиональной компетенции УК-10 и ПК-2.

Экономика и HR-аналитика сегодня довольно сложная задача. А если при этом ограничены как временные, так и финансовые ресурсы – она становится практически невыполнимой.

Критерии для оценки работы учащегося над решением кейс-задач.

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	➢ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➢ свободное владение профессиональной терминологией; ➢ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➢ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➢ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	➢ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➢ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	➢ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➢ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	➢ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; ➢ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Кейс 1 (УК-10, ПК-2)

В российской практике бизнеса все чаще используются различные нововведения, касающиеся мотивации труда, чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций - установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима. Этот вид мотивации у нас пока используется мало. Тем не менее он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники и работники сферы обслуживания. Работники назначают себе время начала и окончания работы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали руководителей и было бы достаточно времени, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16, другой - с 12 до 20 часов. Если вы справляетесь со своей работой скорее, ваше дело -идти домой или работать дополнительно. В некоторых организациях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными. Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособ-

лены к часам посещения детьми школы. Женщина не покидает организацию в период вынашивания ребенка и воспитания детей раннего возраста. Многие предприятия дают возможность студентам работать во время «окон» в их учебных расписаниях. Гибкие смены снижают случаи уклонения от работы, 13 опозданий и текучести рабочей силы, повышают настроение работников и производительность труда. Вопросы:

1. Если руководство организации предложило бы вам гибкий график трудовой деятельности, как бы вы на это отреагировали и почему? '

2. Как вы полагаете, в чем интерес руководства организации при предоставлении работникам льготного режима работы?

3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников?

Кейс 2 (УК-10, ПК-2)

«Организация труда и создание нематериальной системы мотивации сотрудников».

Описание ситуации: Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

- Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

- Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

- Определить какие шаги надо предпринять, и какие ресурсы могут понадобиться для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании могут быть в предложенной программе?

Для подготовки решений и обсуждения кейсов студентам необходимо изучить следующие вопросы

1. Каковы основные формы разделения труда?

2. Что понимают под организацией технологических процессов и из чего она складывается?

3. Каковы элементы, формирующие содержание организации труда?

4. Каковы отличия научной организации труда от «обычной»?

5. В чем особенность классификации факторов, формирующих условия труда на предприятии?

6. Каковы основные направления улучшения и совершенствования условий труда?

На практическом занятии студентами делается презентация решения кейсов и проводится их обсуждение. На выступление студентам отводится 10 мин., на обсуждение решения кейса – 5 мин.

Кейс 3 (УК-10)

Персонал организации систематически не укладывается в устанавливаемые руководителем плановые сроки выполнения заданий. Что должен предпринять руководитель?

Кейс 4 (УК-10)

На примере конкретного рабочего места проанализируйте существующую организацию труда и разработайте предложения по ее совершенствованию.

Кейс 5 (УК-10)

Приведите примеры различных видов разделения труда в следующих организациях:

— промышленное предприятие;

— больница;

— вуз;

— налоговая инспекция.

Кейс 6 (УК-10)

Определите, изменилась численность кассиров в зале, если в результате осуществления мероприятий по совершенствованию организации труда время обслуживания одного клиента сократилось с 8 минут до 5 минут. Продолжительность смены 8 часов. В среднем в день через кассу проходит 300 клиентов

Кейс 7 (ОПК5, ПК-2)

Рекламная фирма устанавливает своим агентам заработную плату в зависимости от денежной суммы, поступившей от контрагентов. Ставка трудового вознаграждения составляет 5 %. Факторы, снижающие ставку трудового вознаграждения: – подача объявления с нарушением сроков; – неверно указан телефон; – не внесены изменения, о которых просил клиент. За каждый случай ставка трудового вознаграждения снижается 10 %. что на Сумма, поступившая в результате деятельности 1-го рекламного агента, — 120 000 рублей, 2-го рекламного агента — 140 000 рублей, 3-го рекламного агента — 130 000 рублей. Необходимо определить заработную плату рекламных агентов, учитывая то, о в прошедшем месяце 1-й рекламный агент 88 один раз неправильно указал телефон, 3-й рекламный агент дважды подал объявление не в срок, ко 2-му агенту претензий не было.

Кейс 8 (УК-10, ПК-2)

В самый напряжённый период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчинённых занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

Как поступить в этой ситуации:

а) Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружён и распоряжусь: «Вы возьмёте эту работу, а Вы поможете доделать это».

б) Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

в) Попрошу членов актива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

г) Вызову к себе самого опытного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Кейс 9 (УК-10, ПК-2)

Вы работаете начальником уже второй год. Молодой сотрудник обращается к вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счёт в связи с бракосочетанием.

- Почему на четыре? – спрашиваете вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили на четыре, - невозмутимо отвечает сотрудник и подаёт заявление. Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению.

Однако подчинённый выходит на работу спустя четыре дня.

Как вы поступите:

а) Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

б) Предложу подчинённому отработать четвёртый день в выходной. Скажу: «Иванов тоже отрабатывал».

в) Ввиду исключительности случая (ведь люди женятся не часто) ограничусь публичным замечанием.

г) Возьму ответственность за его прогул на себя, просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравлю, пожелаю счастья.

Список вопросов к зачету по дисциплине «Экономика и HR-аналитика»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса. Первый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции УК-10, второй - ПК-2.

УК-10

1. Экономика труда - определение и предметный состав.
2. Социология труда - определение и предметный состав.
3. Определение понятий «труд» и «рабочая сила».
4. Разделение и специализация труда.
5. Трудовой потенциал населения, как совокупность количественных и качественных характеристик предложения труда.
6. Занятость и рынок труда - понятия, определения.
7. Трудовые ресурсы, структура баланса трудовых ресурсов.
8. Выборочные обследования населения по проблемам занятости: методология, основные показатели.
9. Экономически активное и экономически неактивное население - понятия, динамика количественных показателей.
10. Понятие безработицы. Основные типы безработицы и факторы, их вызывающие.
11. Критерии выделения безработных граждан. Безработица по обследованиям и регистрируемая в службах занятости.
12. Численность, структура безработных в России. Позитивные и негативные последствия безработицы.
13. Занятые в экономике - определение. Динамика численности занятых в экономике в РФ.
14. Отраслевая структура занятости в экономике РФ.
15. Сопоставление отраслевой структуры занятости в РФ и развитых странах.
16. Структура и содержание «Трудового кодекса Российской Федерации».
17. Основные трудовые права российских граждан (работников).
18. Трудовой договор (контракт) - определение, классификация по срокам, порядок заключения.
19. Порядок и основания прекращения трудового договора, расторжения по инициативе работника, а также по инициативе администрации.

ПК-2

20. Производительность труда - определение и факторы, влияющие на ее динамику.
21. Измерение производительности труда.
22. Динамика производительности труда в России. Сопоставление России и зарубежных стран по уровню производительности труда.
23. Рабочее место. Определения рабочего места в экономическом и технико-технологическом понимании.
24. Дисциплина труда: трудовая, технологическая, производственная. Дисциплина труда, как фактор эффективности производства.
25. Условия труда, их классификация. Условия труда в Российской Федерации.
26. Нормирование труда - определение и основные функции.
27. Нормы времени, выработки, обслуживания, нормативы численности и другие виды трудовых норм.
28. Персонал предприятия - категории персонала, понятия профессии, специальности, квалификации.

29. Учет кадров на предприятии: списочный и явочный состав, средне- списочная численность.

30. Движение кадров на предприятии, коэффициенты оборота кадров.

31. Текучесть кадров - определение, измерение, факторы, последствия.

32. Заработная плата, как регулятор рынка труда и объект переговоров между работодателями и наемными работниками.

33. Социально-экономические функции заработной платы.

34. Организация заработной платы: повременная и сдельная формы (системы). Их основные достоинства и недостатки.

35. Повременная форма (система) оплаты труда, ее виды. Достоинства и недостатки повременной формы оплаты труда.

36. Сдельная форма (система) оплаты труда, ее виды. Условия приме- нения сдельной формы оплаты, ее достоинства и недостатки.

37. Тарифные системы оплаты труда.

38. Проблемы заработной платы в Российской Федерации. Межотраслевые различия в уровне оплаты труда.

39. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), его социально- экономическое значение и уровень.

40. Социологические проблемы труда: мотивация, трудовое поведение, удовлетворенность трудом, социально-трудовые отношения. 41. Мотивация трудовой деятельности. Потребности, интересы, ценности. Классификация потребностей А.Маслоу.

42. Трудовое поведение.

43. Отношение к труду и удовлетворенность им.

44. Трудовая адаптация.

45. Трудовой конфликт.

46. Методика проведения социологических обследований трудовой сферы.

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Экономика и HR-аналитика»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально- ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
2.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3.	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Экономика и HR-аналитика» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно- заочная форма обучения, 2022 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1. Предмет и основы методологии современной экономики труда персонала	8	1-2	2	2		12								
2.	Тема 2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	8	3-4	2	2		12								
3.	Тема 3 Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда	8	5-6	2	2		12								
4.	Тема 4. Организация и нормирование труда в условиях развития рыночных отношений в экономике.	8	7-8	2	2		12								
5.	Тема 5. Производительность и эффективность труда	8	9-10	2	2		12								
6.	Тема 6. Организация оплаты труда в современных условиях.	8	11-12	2	2		12								
7.	Тема 7. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников	8	13-14	2	2		12								
8.	Тема 8. Планирование и аудит в трудовой сфере	8	15-16	2	2		12								
9.	Тема 9. Регулирование социально-трудовых отношений. Социальное партнерство	8	17-18	2	2		12								
	Форма аттестации	8	**19-21**												
	Всего часов по дисциплине	8		**18**	**18**		**108**					+	+	+	