

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Высшая школа промышленной политики и предпринимательства

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Экономика труда в наукоемких отраслях промышленности»

38.03.02. «Менеджмент»

«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Разработчики:

к.э.н., доцент
кафедры «Прикладная экономика»
Л.И. Заволокина

к.э.н., профессор
кафедры «Прикладная экономика»
Л.А. Федорова

Москва, 2021

1. Цель дисциплины «Экономика труда в наукоемких отраслях» – формирование у студентов теоретических знаний и умений в области управления человеческими ресурсами в наукоемких отраслях, а также практических навыков в части диагностики качества трудового потенциала; применения норм трудового права; оценки производительности, результативности и эффективности труда; применения различных систем оплаты труда; нормирования труда; инструментария анализа рынка труда; управления социально-трудовыми отношениями на предприятиях.

Основные задачи дисциплины:

- Изучение сути, специфических особенностей и механизмов экономических процессов в сфере труда на предприятиях наукоемких отраслей;
- Знакомство с основными терминами, понятиями и категориями, специфичными для экономики труда в наукоемких отраслях;
- Изучение норм трудового права;
- Анализ показателей, характеризующих качественные и количественные характеристики трудовой функции, а также методов их расчета и сбора необходимой информации;
- Изучение факторов и резервов эффективной занятости, оптимизация использования трудового потенциала, повышения эффективности, результативности и производительности труда;
- Выявление взаимосвязей трудовых отношений с экономическими процессами и отношениями, наблюдающимися в национальной экономике на современном этапе развития;
- Применение полученных теоретических знаний при решении практических заданий и кейсов.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина относится к вариативной части блока 1 рабочего учебного плана.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
1	УК-1, УК-3	Теория организации	Управление человеческими ресурсами
2	УК-1, УК-2	Экономика предприятия	
Общепрофессиональные компетенции			
1	ОПК-1, ОПК-2	Теория организации	Управление человеческими ресурсами
2	ОПК-1, ОПК-2	Экономика предприятия	

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:
универсальные компетенции (УК):

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- общепрофессиональные компетенции (ОПК):*
- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач (ОПК-1);
 - способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ОПК-2).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- Основные нормативно-правовые документы;
- Основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных;
- Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- Роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;
- Причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;
- Бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.

Уметь:

- Ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности;
- Использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности;
- Проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;
- Использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации);
- Применять информационные технологии для решения управленческих задач;
- Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;
- Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

Владеть:

- Навыками целостного подхода к анализу проблем общества;
- Экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства;
- Методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- Современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

Вид учебной работы		Всего часов
1.	Аудиторные занятия (всего)	36
	В том числе:	
1.1.	Лекции	9
1.2.	Прочие занятия	27
	В том числе:	
1.2.1.	Семинары (С)	23
	Практические занятия (ПЗ)	4
	Из них в интерактивной форме (ИФ)	4
2.	Самостоятельная работа (всего)	36

	В том числе:	
2.1.	Расчетно-графические работы	4
2.2.	Подготовка к лекциям и семинарам	4
2.3.	Выполнение домашних заданий	4
2.4.	Подготовка рефератов	4
2.5.	Подготовка мультимедийных презентаций	4
2.6.	Подготовка и прохождение рубежной и промежуточной аттестации	4
3.	Общая трудоемкость (акад. часов)	72
	<i>Общая трудоемкость (зачетных единиц)</i>	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Экономика труда в наукоемких отраслях: теоретические основы	Экономика труда: терминология, предмет, элементы. Содержание труда как процесса взаимодействия работников с предметами и средствами труда. Признаки и характер труда. Структура современного общественного труда. Специфические особенности наукоемких отраслей. Обзор методов количественной оценки наукоемкости производства. Наукоемкость труда. Кадровый потенциал наукоемких отраслей: суть, содержание. Современные проблемы качества кадрового потенциала. Методы и методики оценки кадрового потенциала. Обзор ключевых концепций развития кадрового потенциала. Основные проблемы социальной сферы развития наукоемких отраслей. Уровень качества жизни кадрового потенциала.
2.	Трудовое право РФ	Понятие, предмет, метод, система, принципы трудового права РФ. Субъекты трудового права. Локальные нормативные акты. Трудовой договор: понятие, стороны, структура, содержание – обязательные сведения и условия. Срочный трудовой договор. Порядок приема на работу. Совместительство и совмещение. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Порядок перевода на другую работу. Порядок расторжения трудового договора (по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления сторон). Трудовая книжка. Условия труда. Рабочее время. Время отдыха. Трудовая дисциплина. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015 - 2020 годы). Мера ответственности за нарушение норм трудового права.
3.	Анализ рынка труда, трудовых ресурсов и занятости в наукоемких отраслях	Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Классификация видов и моделей рынка труда. Динамика занятости в наукоемких отраслях. Образовательный потенциал. Роль ВУЗов в решении проблем занятости в наукоемких отраслях.

4.	Оценка количественного и качественного уровня персонала	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Единый квалификационный справочник должностей руководителей. Профессиональные стандарты: терминология, суть, виды, модели, этапы адаптации компании под требования профстандартов. Мировой опыт применения профстандартов. Запас труда. Уровень трудового потенциала работника. Коэффициент производственных возможностей. Уровень конкурентоспособности работника.
5.	Производительность и эффективность труда	Оценка результативности трудовой функции работника. Производительность труда: суть, содержание, инструменты оценки. Показатели производительности: выработка и трудоемкость. Выработка: содержание, методы определения (натуральный, стоимостный (денежный) и трудовой). Трудоемкость: содержание, специфика классификации, методы определения. Технологическая трудоемкость. Трудоемкость обслуживания. Производственная трудоемкость. Трудоемкость управления. Полная трудоемкость. Резервы повышения производительности труда. Влияние на производительность внешних и внутренних факторов. Ключевые аспекты оценки эффективности трудовой функции работника. Оценка эффективности труда.
6.	Системы оплаты труда и инструментарий мотивации и стимулирования персонала	Виды систем оплаты труда: специфические особенности, достоинства и ограничения. Тарифные системы оплаты труда. Тарифная сетка, тарифные коэффициенты, тарифные разряды. Доплаты и надбавки к тарифной ставке. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда. Оплата труда при особых условиях труда. Повременная оплата труда: суть, специфика, виды, достоинства и ограничения. Условия и документальное оформление повременной оплаты труда. Сдельная система оплаты труда: определение, условия применения. Прямая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, сдельно-премиальная, бригадная, аккордная системы оплаты труда. Системы оплаты труда: основанные на индивидуальных результатах и основанные на индивидуальном вкладе. Системы оплаты труда: основанные на коллективных результатах и основанные на коллективном вкладе. Инструменты премирования топ-менеджеров. Система премирования по KPI. Грейдинг: специфические особенности, достоинства и ограничения. Использование системы грейдов при формировании схемы начисления заработной платы менеджерам.
7.	Нормирование труда и методы определения норм труда	Методы нормирования: аналитическое, факторное нормирование, бенчмаркинг, микроэлементное нормирование. Сравнительная характеристика методов нормирования труда. Классификация норм труда. Нормы времени. Нормы труда: нормы выработки, нормы численности, нормы обслуживания, нормы управляемости. Комплексные нормы. Расчёт необходимой численности структурного подразделения, участка, цеха или

		организации в целом. Оценка эффективности рабочих операций. Совершенствование расстановки кадров. Оптимизация графиков работы.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л	С	ПЗ	Из них в ИФ	СРС	Всего час.
1.	Раздел 1. Экономика труда в наукоемких отраслях: теоретические основы	1	3			5	8
2.	Раздел 2. Трудовое право РФ	2	5	1	1	6	14
3.	Раздел 3. Анализ рынка труда, трудовых ресурсов и занятости в наукоемких отраслях	1	3	1	1	5	10
4.	Раздел 4. Оценка количественного и качественного уровня персонала	2	3		1	5	10
5.	Раздел 5. Производительность и эффективность труда	1	3	1		5	10
6.	Раздел 6. Системы оплаты труда и инструментарий мотивации и стимулирования персонала	1	3	1	1	5	10
7.	Раздел 7. Нормирование труда и методы определения норм труда	1	3			5	9
	ИТОГО	9	23	4	4	36	72

6. Лабораторный практикум не предусмотрен.

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоёмкость (час.)
1.	Раздел 1: Экономика труда в наукоемких отраслях: теоретические основы	Тема 1: Введение в дисциплину.	3
		Тема 2: Труд: предмет, содержание, характер.	
		Тема 3: Структура современного общественного труда	
		Тема 4: Ключевые концепции развития кадрового потенциала	
2.	Раздел 2: Трудовое право РФ	Тема 1: Трудовой договор.	6
		Тема 2: Особенности правового сопровождения процессов движения и учета персонала.	
		Тема 3: Трудовая дисциплина.	
3.	Раздел 3: Анализ рынка труда, трудовых ресурсов и занятости в наукоемких отраслях	Тема 1: Спрос и предложение на рынке труда.	4
		Тема 2: Классификация видов и моделей рынка труда.	
4.	Раздел 4: Оценка количественного и качественного уровня персонала	Тема 1: Профстандарты в России.	3
		Тема 2: Уровень трудового потенциала работника: качественные и количественные аспекты.	
5.	Раздел 5:	Тема 1: Результативность работника.	4

	Производительность и эффективность труда	Тема 2: Производительность и эффективность труда. Тема 3: Выработка и трудоемкость.	
6.	Раздел 6: Системы оплаты труда и инструментарий мотивации и стимулирования персонала	Тема 1: Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Тема 2: Повременная система оплаты труда и ее виды. Тема 3: Сдельная система оплаты труда и ее виды. Тема 4: Грейдинг.	4
7.	Раздел 7: Нормирование труда и методы определения норм труда	Тема 1: Методы нормирования. Тема 2. Нормы времени и нормы труда. Тема 3: Оптимизация численности персонала и графиков работы Тема 4: Совершенствование расстановки кадров.	3

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Методические рекомендации по организации изучения дисциплины для преподавателя, студента.

Для преподавателя:

- использовать системный подход создания, применения и определения учебного процесса;
- применять инновационные методы обучения;
- использовать в процессе преподавания современные информационные технологии, в том числе мультимедийное оборудование;
- обсуждать популярные труды, монографии и периодические издания по вопросам экономики;
- изучать индивидуальные способности студентов с целью выявления лиц, склонных к научной работе, и предлагать им более глубокие (развернутые) темы рефератов;
- практиковать обмен мнениями;
- использовать обратную (в том числе интерактивную в режиме он-лайн) связь со студентами.

Для студента:

- следить за новинками экономических изданий;
- принимать активное участие в работе на семинарах;
- на основе предложенных сайтов и самостоятельного поиска информации создавать и представлять на семинарах презентации по исследуемым темам;
- предлагать преподавателю новые формы работы на семинарах;
- в процессе проведения семинарских занятий накапливать опыт для написания дипломных работ (подготовка рефератов, докладов, выступлений).

9. Информационное обеспечение дисциплины

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее программное обеспечение Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие информационно справочные системы:

1. www.rosmintrud.ru - официальный сайт министерства труда и социальной защиты РФ;
2. <http://www.rhr.ru/index/rule/automation/10106.html> - Электронный помощник кадровика
3. www.garant.ru – справочно-правовая система ГАРАНТ службы;
4. www.consultant.ru - справочно-правовая система «Консультант Плюс».

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Симонова М.В., Вайсбурд В. А. и др. Экономика труда: учебник для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 259 с.
2. Скляревская В.А. Экономика труда: учебник. – М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2018
3. Дейнка А.В. Управление персоналом организации: учебник – М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2017
4. Губенко А.П. Управление формированием квалифицированных кадров в новых условиях хозяйствования. – М.: Дело, 2014.

б) дополнительная литература

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.
3. Разработка КРІ в компании: Метод. пособие/Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». – М., 2009.
4. Рощин Е.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда. М., 2002.
5. Финогеева Н.: Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство. – М.: Омега – Л, 2015.
6. Циганков В.А. Трудовая адаптация персонала промышленных предприятий: монография / В.А. Циганков, П.В. Рузанов; ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007.
7. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия. – М.: ЮНИТИ, 2001.
8. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001.
9. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
10. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами: Практикум. – Самара: СамГТУ, 2005.

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

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих

мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними.

Методика разработки и представления презентаций

Подготовка презентации выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Благодаря возможностям Powerpoint ключевая информация предоставляется в виде слайдов, благодаря чему улучшается восприятие и запоминание главных тезисов доносимого сообщения. Стандартизация презентаций экономит много времени и сил.

Подготовка презентации включает в себя 3 этапа:

1 этап – самостоятельный или с помощью преподавателя поиск информации по предложенной тематике;

2 этап – разработка слайдов, визуализирующих найденный материал;

3 этап – подготовка и представление самого доклада (выступления с презентацией).

На каждом из указанных этапов решаются свои задачи.

1 этап включает не только поиск и знакомство с необходимыми информационными ресурсами, но и требует от студента умения провести анализ изученных вопросов, самостоятельно сделать выводы, сформировать свою точку зрения по проблематике.

2 этап подразумевает непосредственную работу с программой Powerpoint и максимальное использование ее ресурсов. На этом этапе студентам необходимо решить 2 задачи – структурировать собранный материал и представить его в виде схем, рисунков, диаграмм. Наиболее частыми ошибками, и как результат – негативными следствиями этих ошибок на данном этапе являются:

1. Перенесение печатного документа на слайд, проецируемый на экран. В результате аудитория теряет возможность визуального восприятия информации.

2. Перегруженность слайдов текстом.

3. Презентации Powerpoint – один из способов донесения информации. Поэтому не стоит злоупотреблять художественным оформлением слайдов, а необходимо сконцентрироваться на том, что вы хотите с их помощью донести до аудитории.

4. Использование одних и тех же шаблонов компьютерных программ делает презентации скучными и предсказуемыми.

На этом этапе важно понимать, что задача слайда – дать визуальное подкрепление и понимание основной идеи. Эффективная презентация состоит из 3 элементов.

1. Проецируемые слайды – визуальные, в них должно быть минимум текста, максимум изображений, несущих смысловую нагрузку.

2. Текстовое содержание презентации. Аргументы, факты, примеры должны быть в устной речи, но не на слайдах.

3. Раздаточные материалы должны обеспечивать тот же охват, что и живое выступление. С их помощью появляется возможность избежать перегруженных текстом слайдов. Кроме того, слайдовая презентация заканчивается и в конце концов забывается, а раздаточные материалы можно унести с собой. К тому же они документируют ваше общение с аудиторией.

Залог успеха любой презентации - понимание простых концепций графического дизайна и их применение.

На 3 этапе готовится само выступление. На данном этапе основной задачей является приобретение студентами навыка и умения «донести» подготовленный материал до аудитории, заинтересовать слушателей. Наиболее частыми проблемами здесь являются:

1. Подготовив презентацию в виде слайдов, презентующий больше о ней не думает. В результате проведение презентации сводится к зачитыванию списков, отраженных на ее слайдах.

2. Выступающий студент «прячется» за свою презентацию, избегает дискуссии после своего выступления.

3. Powerpoint разъединяет презентующего и аудиторию. Вместо того чтобы стать главным действующим лицом выступления, человек превращается в обслуживающий проектор и компьютер персонал.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала данной дисциплины (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчик:

к.э.н, доцент

кафедры Прикладная экономика

Л.И.Заволокина

должность, название кафедры

подпись

инициалы, фамилия

Руководитель программы

должность, название кафедры

подпись

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой
Прикладная экономика
д.э.н., проф.

А.А.Чурсин

название кафедры

подпись

инициалы, фамилия

Прикладная экономика
Кафедра _____
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
30 августа 21 1
«__» _____ 20__ г., протокол № ____
Заведующий кафедрой
_____ А.А.Чурсин
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ЭКОНОМИКА ТРУДА В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ

38.03.02. «Менеджмент»

«Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Москва, 2021

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление/Специальность: 38.03.02. «Менеджмент» (профиль «Управление предприятиями наукоемких отраслей промышленности»)

Дисциплина: Экономика труда в наукоемких отраслях промышленности

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП)								Экзамен/зачет	Баллы темы	Баллы раздела
			Аудиторная работа						Самостоятельная работа				
			Опрос	Тест	Дискуссия	Контрольная работа	Интерактивные задания	Деловая игра	Выполнение ДЗ	Подготовка презентаций			
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 1: Экономика труда в наукоемких отраслях: теоретические основы	Тема 1: Введение в дисциплину.											4
		Тема 2: Труд: предмет, содержание, характер.	2									2	
		Тема 3: Структура современного общественного труда.											
		Тема 4: Ключевые концепции развития кадрового потенциала.	2									2	
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 2: Трудовое право РФ	Тема 1: Трудовой договор.			5		3			5		10	15
		Тема 2: Особенности правового сопровождения процессов движения и учета персонала.	2										

		Тема 3. Трудовая дисциплина.											
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Рубежная аттестация (тест)			14								14	14
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 3: Анализ рынка труда, трудовых ресурсов и занятости в наукоемких отраслях	Тема 1: Спрос и предложение на рынке труда.							5			5	13
		Тема 2: Классификация видов и моделей рынка труда.			5		3					8	
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 4: Оценка количественного и качественного уровня персонала	Тема 1: Профстандарты в России.	2										2
		Тема 2: Уровень трудового потенциала работника: качественные и количественные аспекты.											
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 5: Производительность и эффективность труда	Тема 1: Результативность работника.											2
		Тема 2: Производительность и эффективность труда.	2										
		Тема 3: Выработка и трудоемкость.											
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 6: Системы оплаты труда и инструментари й мотивации и стимулирования	Тема 1: Тарифная и бестарифная системы оплаты труда.				10		8					18
		Тема 2: Повременная система оплаты труда и ее виды.											

	я персонала	Тема 3: Сдельная система оплаты труда и ее виды.											
		Тема 4: Грейдинг.											
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Раздел 7: Нормирование труда и методы определения норм труда	Тема 1: Методы нормирования.											2
		Тема 2. Нормы времени и нормы труда.	2										
		Тема 3: Оптимизация численности персонала и графиков работы.											
		Тема 4: Совершенствование расстановки кадров.											
УК-1, ОПК-1 ОПК-2	Экзамен										30		30
	ИТОГО		12	14	10	10	6	8		10	30		100

Кафедра прикладной экономики

Экзаменационные билеты

Дисциплина «Экономика труда в наукоемких отраслях промышленности»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Вопрос 1. Понятие кадрового потенциала. Система управления персоналом. Современные проблемы качества кадрового потенциала наукоемких отраслей промышленности.

Вопрос 2. Рабочее время и время отдыха.

Вопрос 3. Задача.

Рассчитайте потребность в персонале при создании новой компании на основе имеющихся данных, а также проверьте полученную численность персонала на соответствие установленным ограничениям.

Исходные данные:

- валовая выручка – 2560 тыс. усл. ед.;
- валовая прибыль — 15% от валовой выручки;
- пороговое значение затрат на содержание персонала 20% в себестоимости;
- уровень ПТ на предприятии-аналоге — 8000 усл. ед.;
- конкурентный уровень заработной платы 1-го наемного работника — 2000 усл. ед.;
- затраты на обучение вновь нанимаемого персонала 40 усл. ед. в расчете на одного обучаемого;
- ожидаемый уровень ПТ с учетом неадаптированного персонала — 80,0% от п. 4;
- принятый уровень средней зарплаты персонала — 75,0% от п. 5.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2

Вопрос 1. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Вопрос 2. Понятие трудового договора. Права и обязанности работника и работодателя.

Вопрос 3. Задача. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым периодом составило 20%. Рассчитайте изменение производительности труда ДПТ (*качественно напишите, что это за изменение*).

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

Вопрос 1. Рынок труда: особенности формирования и механизм функционирования. Спрос и предложение на рынке труда

Вопрос 2. Значение трудового стажа сегодня.

Вопрос 3. Задача. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 800 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 22 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

Вопрос 1. Понятие кадрового потенциала. Система управления персоналом. Современные проблемы качества кадрового потенциала наукоемких отраслей промышленности.

Вопрос 2. Гарантии и компенсации при совмещении работы с получением образования и при расторжении ТД при ликвидации организации

Вопрос 3. Заполните пропуск и решите задачу. Секретарю Петровой О.И. в соответствии с графиком отпусков с 17 июня 2019 года должен быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. Расчетный период – с _____ по _____

_____ (укажите число, месяц, год). Сумма выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, составила 488 000 руб. Рассчитайте сумму отпускных.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

Вопрос 1. Модель рынка труда Японии, национальные особенности системы управления персоналом

Вопрос 2. Показатели численности персонала

Вопрос 3. Задача. В течение марта 2019 г. среднесписочная численность работников составляла с 1.03. по 20.03. – 800 чел., с 21.03-29.03. – 803 чел., с 30.03-31.03 – 801 чел. Определите среднесписочное число работников за месяц.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

Вопрос 1. Баланс рабочего времени

Вопрос 2. Аттестация и метод «360 градусов»

Вопрос 3. Задача. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 100 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 120 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

Вопрос 1. Ассесмент-центр

Вопрос 2. Пособие по безработице.

Вопрос 3. Рассчитайте номинальный и полезный фонды рабочего времени. Заполните предложенную таблицу.

Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника

№п\п	Показатель	Отчетный период	Плановый период
1	Календарный фонд, дни	365	365
2	Нерабочие дни – праздничные и выходные	100	100
3	Номинальный фонд, дни		
4	Неявка на работу, дни в том числе		
4.1	Очередные и дополнительные отпуска	24,0	24,0
4.2	Отпуска по учебе	1,0	1,5
4.3	Отпуска в связи с родами	0,4	0,2
4.4	Неявки по болезни	10,5	5,0
4.5	Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,4	1,0
4.6	Неявки с разрешением администрации	1,0	-
4.7	Прогулы	1,6	-
4.8	Целодневные простои	0,7	-
5.	Полезный фонд, дни		
6.	Средняя установленная продолжительность рабочего дня	8,0	8,0
7.	Перерывы кормящим матерям, ч.	0,1	0,08
8.	Сокращенный рабочий день подростков, ч.	-	-
9.	Внутрисменные простои	0,2	-

10.	Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, ч.		
11.	Полезный фонд рабочего времени, ч.		

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

Вопрос 1. Методы оценки персонала

Вопрос 2. Понятие трудовых ресурсов. Федеральный закон от 3.10. 2018 №350-ФЗ «О повышении пенсионного возраста»

Вопрос 3. Задача. За год по причинам, относящимся к текучести кадров, с предприятия уволилось 200 работников. Среднесписочная численность работников составляет 2000 чел. Определите коэффициент текучести кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9

Вопрос 1. Нормирование труда

Вопрос 2. Инструментарий мотивации и стимулирования персонала

Вопрос 3. Задача. Работнику установлен месячный оклад 17 600 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 15 дней из 22 рабочих дней. Определите заработную плату работника за указанный месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10

Вопрос 1. Системы оплаты труда

Вопрос 2. Спрос и предложение на рынке труда

Вопрос 3. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 800 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 22 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11

Вопрос 1. Фонд заработной платы

Вопрос 2. Понятие трудового договора. Права и обязанности работника и работодателя.

Вопрос 3. Работнику установлена часовая ставка заработной платы 100 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 176 часов. Чему равна заработная плата работника за указанный месяц? Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12

Вопрос 1. Производительность и трудоемкость

Вопрос 2. Значение трудового стажа сегодня.

Вопрос 3. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 100 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 120 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13

Вопрос 1. Научно-технические отрасли промышленности: специфические особенности. Понятие наукоемкости. Затратный и кадровый подходы к определению наукоемкости.

Вопрос 2. Модель рынка труда Японии, национальные особенности системы управления персоналом

Вопрос 3. Явочная численность рабочих цеха 300 чел., планируемые невыходы на работу по уважительным причинам – 10% номинального фонда рабочего времени. Определите списочную численность.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14

Вопрос 1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности. Примеры.

Вопрос 2. Модели рынка труда Швеции

Вопрос 3. Среднесписочная численность работников за год составила 1000 чел., за тот же период уволилось (по всем причинам) 200 чел. Рассчитайте коэффициент выбытия кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15

Вопрос 1. Трудовое право: понятие, основные принципы, основные задачи

Вопрос 2. Рынок труда: особенности формирования и механизм функционирования. Спрос и предложение на рынке труда

Вопрос 3. Среднесписочная численность работников за год составила 1000 чел, за этот же период принято на работу 150 чел. Определите коэффициент приема кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 16

Вопрос 1. Экономически активное население и экономически неактивное население по методологии МОТ

Вопрос 2. Сдельная система оплаты труда.

Вопрос 3. За год по причинам, относящимся к текучести кадров, с предприятия уволилось 200 работников. Среднесписочная численность работников составляет 2000 чел. Определите коэффициент текучести кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 17

Вопрос 1. Основные направления анализа численности и состава работников предприятия.

Вопрос 2. Коллективный договор. Сравнительная характеристика коллективного и трудового договоров.

Вопрос 3. Бригада из 5 человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 32 ч рабочего времени. Общая стоимость работ – 96 000 руб. Три человека работали по 8 часов, а двое – по 4 часа. Определите сумму к выплате первым трем работникам и сумму к выплате другим двоим. Укажите название применяемой в данном случае системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 18

Вопрос 1. Модель рынка труда России

Вопрос 2. Повременная оплата труда.

Вопрос 3. На предприятии выпуск продукции увеличивается на 10% в сравнении с планируемой величиной. Предприятие, имея в штате 50 чел., принимает еще 8 и одновременно увеличивает производительность труда на 5% (увеличивает нормы выработки). Насколько оправдано данное решение? Определите допустимое увеличение численности персонала.

Критерии оценки

В рамках экзамена может быть проверена сформированность всех компетенций дисциплины (в зависимости от вопроса).

К комплекту экзаменационных билетов прилагаются разработанные преподавателем и утвержденные на заседании кафедры критерии оценки по дисциплине.

Итоговая аттестация включает в себя 2 этапа:

1) оценка работы студента на занятиях, оценка письменных контрольных работ, тестов, интерактивных заданий, презентаций и устного опроса по темам курса. Максимальное количество баллов за этот этап – 70.

2) Оценка ответов на вопросы экзаменационного билета – 30.

1 вопрос – 10 баллов

2 вопрос – 10 баллов

3 вопрос (практико-ориентированный) – 10 баллов

Оценка неудовлетворительно выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов.

Оценка удовлетворительно выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка хорошо выставляется в форме C(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка отлично выставляется в форме B(5); A(5+). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры
«Прикладная экономика»
Заволокина Л.И.

Комплект тестовых заданий

1. **Продолжите фразу:** «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании _____»

2. **Укажите верные утверждения:**

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за 2 недели.
- Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов не может превышать 4 месяцев
- Испытание при приеме на работу не устанавливаются для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается
- Трудовой договор заключается с лицами, достигшими 18 лет.

3. **Продолжите фразу:** «Основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника называется _____».

4. **Укажите соответствие:**

Нормальная продолжительность рабочего времени	В обязательном порядке предоставляется работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи
Сверхурочная работа	Не может превышать 40 часов в неделю
Режим сокращенного рабочего времени	Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами продолжительности рабочего времени. Ее продолжительность не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год
Использование неполного рабочего дня	Работник имеет право заключать трудовой договор с тем же или другим работодателем и выполнять ее в свободное от основной работы время
Работа в режиме гибкого рабочего времени	Установлено для работников в возрасте до 16 лет, от 16 до 18 лет, работающих инвалидов I и II группы, работников с вредными условиями труда 3 или 4 степени
Работа по совместительству	

5. **Продолжите фразу:** «Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, называются _____»

6. **Укажите верные утверждения:**

- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших

возраста 18 лет

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на весь период его трудоустройства
- Срок испытания для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня не может превышать 2 месяцев
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, заключающих трудовой договор на срок до 6 месяцев
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

7. Укажите верные утверждения:

- Работник имеет право на участие в управлении организацией.
- Срок испытания при приеме на работу не может превышать 2 месяцев
- Трудоспособный возраст у мужчин и женщин в РФ начинается с 18 лет.
- При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе
- Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред

Критерии и шкала оценивания компетенций (результатов) по тестам.

В данном тесте оцениваются следующие компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2
Максимальное количество баллов за рубежную аттестацию – 14.

Закрытые вопросы могут иметь несколько вариантов ответов оцениваются в 1 балл за каждый правильный ответ. Если выбран неправильный ответ, то 1 балл вычитается. Максимальное количество баллов за закрытые вопросы – 6.

Открытые вопросы оцениваются в 1 балл. Максимальное количество баллов – 3

Вопрос на соответствие оценивается в 1 балл за каждый правильный ответ. Максимальное количество баллов - 5

Кафедра прикладной экономики
Комплект заданий для контрольной работы

Задача 1. Рассчитайте номинальный и полезный фонды рабочего времени.

Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника

№п\п	Показатель	Отчетный период	Плановый период
1	Календарный фонд, дни	365	365
2	Нерабочие дни – праздничные и выходные	110	110
3	Номинальный фонд, дни		
4	Неявка на работу, дни в том числе		
4.1	Очередные и дополнительные отпуска	24,0	24,0
4.2	Отпуска по учебе	2,0	2,5
4.3	Отпуска в связи с родами	0,5	0,3
4.4	Неявки по болезни	8,5	6,0
4.5	Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,2
4.6	Неявки с разрешением администрации	1,0	-
4.7	Прогулы	1,8	-
4.8	Целодневные простои	0,5	-
5.	Полезный фонд, дни		
6.	Средняя установленная продолжительность рабочего дня	8,0	8,0
7.	Перерывы кормящим матерям, ч.	0,08	0,08
8.	Сокращенный рабочий день подростков, ч.	-	-
9.	Внутрисменные простои	0,2	-
10.	Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, ч.		
11.	Полезный фонд рабочего времени, ч.		

Задание 2: рассчитайте потребность в персонале при создании новой компании на основе имеющихся данных, а также проверьте полученную численность персонала на соответствие установленным ограничениям. Дополнительный вопрос* (вопрос повышенной сложности): если полученная численность персонала не соответствует установленным ограничениям, рассчитайте, сколько компания может себе позволить взять персонала.

Исходные данные:

- валовая выручка – 1620 тыс. усл. ед.;
- валовая прибыль — 20% от валовой выручки;
- пороговое значение затрат на содержание персонала 26% в себестоимости;
- уровень ПТ на предприятии-аналоге — 8120 усл. ед.;
- конкурентный уровень заработной платы 1-го наемного работника — 1100 усл. ед.;

- затраты на обучение вновь нанимаемого персонала 50 усл. ед. в расчете на одного обучаемого;
- ожидаемый уровень ПТ с учетом неадаптированного персонала — 75,0% от п. 4;
- принятый уровень средней зарплаты персонала — 85,0% от п. 5.

Задача 3. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым периодом составило 20%. Рассчитайте изменение производительности труда ДПТ (*качественно напишите, что это за изменение*).

Задача 4. На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составило 5%. Рассчитайте изменение показателя трудоемкости продукции (*качественно напишите, что это за изменение*).

Задача 5. Работнику установлена часовая ставка заработной платы 100 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 176 часов. Чему равна заработная плата работника за указанный месяц? Укажите название системы оплаты труда.

Задача 6. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 800 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 22 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

Задача 7.

Бригада из 5 человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 32 ч рабочего времени. Общая стоимость работ – 96 000 руб. Три человека работали по 8 часов, а двое – по 4 часа. Определите сумму к выплате первым трем работникам и сумму к выплате другим двоим. Укажите название применяемой в данном случае системы оплаты труда.

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за контрольную работу – 10.

Задача №1 – 2 балла

Задача №2 – 3 балла Задача №2 – 3 балла. За ответ на вопрос повышенной сложности дополнительно 2 балла.

Задачи №№ 3,4,5,6,7 – 1 балл

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры
«Прикладная экономика»
Заволокина Л.И.

Кафедра «Прикладная экономика»
Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Миграционная политика ЕС и проблемы беженцев в Европе.
2. Миграционная политика РФ. Проблемы нелегальной миграции
3. Государственная политика в области занятости в РФ.
4. «Женский вопрос в трудовом кодексе»: выплата пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, пособия при рождении ребенка, материнский капитал.
5. Особенности регулирования труда спортсменов (Трудовой кодекс)
6. Особенности регулирования труда иностранных граждан (Трудовой кодекс)
7. Особенности регулирования труда педагогических работников
8. «Пенсионный вопрос»
9. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда
10. Выходное пособие и пособие по безработице

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за участие студентов в дискуссии – 5 баллов.

5 баллов заслуживает студент, наиболее активно принимающий участие в обсуждении предложенной темы. Для участия в круглом столе он использовал дополнительные информационные ресурсы, занимался самостоятельно поиском информации во внеаудиторное время, чтобы подготовиться к обсуждению. В процессе дискуссии студентом анализируется имеющаяся информация и делаются самостоятельные выводы. Студент отличается умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь.

4 балла получает студент, активно принимающий участие в обсуждении, использующий дополнительные источники информации, подготовившийся заранее к обсуждению, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

3 балла получает студент, участвующий в обсуждении, использующий дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

2 балла получает студент, участвующий в обсуждении, но заранее не подготовившийся к дискуссии. Студент не использует дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, но обладающий культурой мышления, умением логически и ясно строить устную речь, анализировать полученную информацию во время обсуждения.

1 балл получает студент, единожды высказавший свое аргументированное мнение во время дискуссии.

Кафедра «Прикладная экономика»

Вопросы для самопроверки знаний и подготовки к опросам

Раздел 1.

1. Содержание труда как процесса взаимодействия работников с предметами и средствами труда.
2. Структура современного общественного труда.
3. Научоемкость кадров.
4. Методы и методики оценки кадрового потенциала.
5. Обзор ключевых концепций развития кадрового потенциала.
6. Основные проблемы социальной сферы развития наукоемких отраслей.
7. Уровень качества жизни кадрового потенциала.

Раздел 2.

1. Права и обязанности работника и работодателя по ТК РФ.
2. Субъекты трудового права.
3. Порядок приема на работу работника.
4. Совместительство и совмещение.
5. Порядок перевода и перемещения работника.
6. Порядок увольнения работника.
7. Дисциплинарные взыскания.

Раздел 3

1. Механизм функционирования рынка труда
2. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы.
3. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников.
4. Анализ рынка труда и проблем безработицы в разрезе статистической информации.

Раздел 4

8. Количественные показатели, характеризующие кадровый потенциал компании
9. Качественные показатели, характеризующие кадровый потенциал компании

Раздел 5

1. Планирование трудоемкости и производительности труда.
2. Инструменты оценки эффективности труда

Раздел 6

1. Система мотивации и стимулирования персонала на основе KPI.
2. Грейдинг.
3. Опцион – как инструмент премирования.
4. Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда

Раздел 7

1. Запас труда. Уровень трудового потенциала работника
2. Методы и показатели оценки конкурентоспособности работника
3. Сравнительная характеристика методов нормирования труда

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки:

Верный развернутый ответ — 2 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Развернутый ответ предполагает наличие структуры ответа, ссылки на источник, логики ответа и пояснений.

Верный краткий ответ — 1 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Краткий ответ предполагает непосредственно ответ на вопрос без дополнительных пояснений.

Неверный ответ — 0 баллов.

Кафедра прикладной экономики
Перечень тем для интерактивных заданий

Раздел 2.

Тема «Изменение пенсионного возраста в России»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

- 1) Почему в России исторически сложилось так, что женщины уходят на пенсию раньше, чем мужчины? Когда это было установлено в СССР и почему?
- 2) Каково ваше отношение к данной проблематике: кто считает, что это правильно (почему?), кто считает, что это неправильно (почему?)? Дайте структурированное обоснование вашего ответа.
- 3) Как обстоит дело с этим вопросом (пенсионный возраст, продолжительность жизни, наличие разницы для полов, размер пенсии в рублях) в других странах? Приведите примеры по разным странам (США, Франция, Германия, Великобритания, Япония, Китай...) и составьте таблицу.
- 4) Возможно ли в России уравнивание возраста мужчин и женщин при выходе на пенсию? Почему? Ваш прогноз на будущее?

Тема «Назначение на должность руководителя ФГУП»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Требования, предъявляемые к участию в конкурсе. Наряду с общепринятыми документами, подтверждающими образование, квалификацию, трудовой стаж и пр., что еще требуется от претендентов предоставить для участия в конкурсе?
2. Кто принимает решение о выборе кандидатуры? Охарактеризуйте состав комиссии и каким образом принимаются решения в ней?
3. Опишите процедуру проведения конкурса.

Тема «Назначение на должность Генпрокурора РФ»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Кем и по представлению кого назначается на должность Генпрокурор РФ?
2. Требования к кандидатуре на должность прокуроров .

Тема «Назначение на должность Председателя ЦБ РФ»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. К чьему ведению относится назначение на должность и освобождение от должности Председателя Центрального банка РФ? (*Конституция РФ*) Кто представляет на рассмотрение кандидатуру для назначения на должность Председателя ЦБ РФ? Может ли одна кандидатура быть представлена несколько раз? В каком случае Председатель ЦБ считается назначенным?
2. На какой срок назначается на должность Председатель Банка России? Какое максимальное число сроков на посту Председателя ЦБ РФ может занимать одно лицо?
3. Какие сведения обязаны предоставить граждане, претендующие на должность Председателя ЦБ?
4. Что Председателю ЦБ РФ не разрешается в соответствии с ФЗ «О противодействии коррупции» и ФЗ «О контроле за соответствием расходов

лиц, занимающих государственные должности...» и в силу чего он может быть освобожден от должности?

Раздел 3

Тема «Модель рынка труда США, национальные особенности системы управления персоналом»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Назовите основные черты американской политики занятости.
2. Охарактеризуйте, что значит «ставка на индивидуальность».
3. Назовите основные черты американского менеджмента
4. Сравнительная характеристика японской и американской моделей менеджмента (творческий подход)

Тема «Модель рынка труда Японии, национальные особенности системы управления персоналом»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Что такое система пожизненного найма?
2. Чему способствует система пожизненного найма?
3. Что такое патерналистское отношение руководителей фирмы к работникам?
4. Назовите основные особенности японского менеджмента и его важнейшие концепции
5. Почему многие служащие в Японии часто не полностью используют свой оплачиваемый отпуск?
6. С помощью чего в Японии предотвращается уход работника в другую фирму?
7. Охарактеризуйте основные требования, предъявляемые к претендентам при отборе менеджеров высшего уровня.

Тема «Модель рынка труда Швеции»

Используя интернет, подготовить ответы на вопросы:

1. Охарактеризуйте политику государства в области занятости
2. Какую роль играет налоговая политика государства для рынка труда?
3. В чем заключается политика «солидарности» в заработной плате?
4. Опишите основные принципы шведской модели управления персоналом.

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки

Максимальный балл за задание – 3.

3 балла – самостоятельный поиск информации, глубина проработки вопросов, умение аргументировано дать свой ответ на поставленные вопросы.

2 балла – самостоятельно найдена не вся информация по поставленной проблеме, недостаточно глубокая проработка проблемы, правильные, но неполные ответы на поставленные вопросы

1 балл – помощь преподавателя в поиске необходимого материала, в ответе на вопросы

Кафедра прикладной экономики

Деловая игра по теме «Карьера в радиоэлектронике»

Основа для игры – отраслевое исследование «Карьера в радиоэлектронике».

Цель игры: выделить существующие барьеры, препятствующие решению проблем кадрового "старения" отрасли и совершенствованию мотивационной системы управления персоналом и совместно сформулировать предложения по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- ознакомиться с исследованием, размещенным в ТУИС РУДН;
- изучить замечания всех специалистов, которые высказываются в данном исследовании, и те, кому назначены роли, быть готовыми в ходе деловой игры уместно поставить значимый вопрос и дать аргументированный ответ;
- выделить барьеры и предложения;
- подготовить презентации по указанным ниже заданиям для каждой команды;
- командой защитить свой проект

Группа делится на 2 команды "Работодатели" и "Молодые специалисты", в командах назначаются роли* (для категории студентов, претендующих на «отлично»):

- 1) капитана команды;
- 2) генерального директора АО "ГРПЗ" П.Будагова;
- 3) академика РАН А.С. Сигова;
- 4) директора по персоналу ПАО "Микрон" О.Морозовой;
- 5) начальника отдела кадров НИИ "Масштаб" М.Водолажской;
- 6) гендиректора АО «РТИ» М.Кузюка;
- 7) зам директора Института менеджмента инноваций НИУ ВШЭ Алексея Лисс.

Задание для команды «Молодые специалисты»:

- 1) общая характеристика отрасли радиоэлектроника и выявление ее проблем
- 2) общая информация об исследовании: объективность, выборка респондентов, характер заданных вопросов (вопросы можно объединить в группы).
- 2) в данном исследовании на основе разделов "Привлекательность организации для молодых специалистов" и "Уровень заработной платы" вы делаете презентацию, в которой должны быть слайды по следующим вопросам:

- что может привлечь молодых специалистов, в том числе по различным подразделениям;
- инструменты мотивации молодых кадров, в том числе по подразделениям;
- приемлемый и реальный уровень заработной платы для молодых специалистов;

3) подготовить слайды по выделенным барьерам и предложениям по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала.

Задание для команды «Работодатели»:

1) подготовить слайды с диаграммами "Средний возраст сотрудников в радиоэлектронике" и сравнение с данными Росстата; нехватка молодых специалистов, в том числе в различных подразделениях;

2) раздел "Качество подготовленности молодых специалистов для работы в отрасли" - подготовить слайды с диаграммами "характеристика молодых специалистов, приходящих на предприятие", "участие организаций в подготовке молодых специалистов", "Характеристика образовательных программ вузов"

3) раздел "Программа повышения квалификации и сотрудничество с ВУЗами" - подготовить слайды "наличие программ повышения квалификации в организации", "сотрудничество с вузами", "Процент выпускников вузов-партнеров, которые устраиваются в организацию"

4) подготовить слайды по барьерам и предложениям.

Примерный сценарий игры:

1. Общая характеристика отрасли. основные проблемы

1. Общая информация об исследовании (из задания для "Молодых специалистов")

2. Возраст сотрудников в радиоэлектронике (из задания для "Работодателей")

3. Слайды по разделам "Привлекательность организации для молодых специалистов" и "Уровень заработной платы" (из задания для "Молодых специалистов")

4. Слайды по разделам "Качество подготовленности молодых специалистов для работы в отрасли" и "Программа повышения квалификации и сотрудничество с ВУЗами"

5. Барьеры и предложения обеих команд

6. Те ребята, которым дополнительно назначены роли, должны будут особенно внимательно следить за ходом деловой игры, чтобы выступить со своей речью*. Назначение им дополнительной роли не отменяет их участия в подготовке общего проекта команды!

**Задание повышенной сложности*

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки:

Минимальный балл за участи в деловой игре – 5 баллов

Максимальный балл – 8 баллов

При оценке учитываются 3 критерия: глубина проработки проблемы, коммуникативные навыки и умение работать в команде.

8 баллов – исследование глубоко проработано + найдены дополнительные источники информации по поставленной проблеме; студент умеет четко и ясно формулировать свои мысли, давать аргументированный ответ на поставленные

ему вопросы, умеет оппонировать; студент интересуется предложениями и идеями других, умеет слушать и не перебивать, активно участвует в работе команды, вовремя представляет необходимую команде информацию

7 баллов – исследование хорошо проработано и сделаны все необходимые слайды; студент умеет четко и ясно выражать свои мысли и комментировать проделанную работу; но в ходе дискуссии не активен, не слушает внимательно своих коллег по команде

6 баллов – в представленных проектах имеются ошибки, но студент их самостоятельно исправляет; коммуникативные навыки слабые – может рассказывать только то, что изображено на исследовании, не умея привлечь внимания аудитории, подать информацию так, чтобы было интересно; не отвечает на заданные в ходе дискуссии вопросы; данные по подготовке исследования были предоставлены команде с задержкой.

5 баллов – студент участвовал только в подготовке проекта команды, в самой деловой игре участия не принимал

Критерии оценки для задания повышенной сложности: ребята, получившие на «Деловой игре» роли, уместно участвующее в обсуждении – приводящие доводы и аргументы, соответствующие их роли и ходу беседы, - имеют возможность получить дополнительно 5 баллов.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры
«Прикладная экономика»
Заволокина Л.И.

Кафедра прикладной экономики

Перечень тем для подготовки мультимедийных презентаций:

Раздел 2.

1. Понятие трудовых ресурсов. Федеральный закон от 3.10. 2018 №350-ФЗ «О повышении пенсионного возраста»
2. Значение трудового стажа сегодня.
3. Трудовой договор и коллективный договор.
4. Работа по совместительству
5. «Женский вопрос в трудовом кодексе» 2019: выплата пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, пособия при рождении ребенка, материнский капитал.
6. Особенности регулирования труда спортсменов (Трудовой кодекс)
7. Особенности регулирования труда иностранных граждан (Трудовой кодекс)
8. Особенности регулирования труда педагогических работников

Раздел 3.

1. Миграционная политика ЕС и проблемы беженцев в Европе.
2. Миграционная политика РФ. Проблемы нелегальной миграции
3. Государственная политика в области занятости в РФ.
4. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда
5. Выходное пособие и пособие по безработице

Компетенции: УК-1, ОПК-1, ОПК-2

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за подготовку презентации – 5. Грамотная речь, умение привлечь и удержать внимание аудитории, глубина проработки проблемы – 5 баллов.

Сложности с передачей информации, формулированием главной идеи, поверхностная проработка темы, наличие большого количества текста на слайдах – 3 балла.

Разработчик:

К.э.н., доцент кафедры
«Прикладная экономика»
Заволокина Л.И.
