

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (О)

Утверждено на заседании
УМС ИАТЭ НИЯУ МИФИ

Протокол от 30.08.2021 № 4-8/2021

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

название дисциплины

для студентов направления подготовки

38.03.01 Экономика

код и название направления подготовки

образовательная программа

«Учет, анализ и аудит»

Форма обучения: очно-заочная

г. Обнинск 2020 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Целью дисциплины является изучение категорий науки «Экономика труда», ее концепций и приемов, использование которых способствует формированию у будущего специалиста знаний, которые могут быть использованы в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

- освоение основных теоретических знания в области экономики труда, изучение составных частей процесса труда;
- ознакомление студентов с основами формирования и функционирования рынка труда, государственной политики в области занятости как основы для последующего изучения дисциплин специализации;
- формирование определенной суммы знаний, умений и навыков для повышения эффективности труда.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы (далее – ОП) бакалавриата.

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части и относится к общепрофессиональному модулю.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Менеджмент».

Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины «Экономика труда» необходимо как предшествующее: «Управление человеческими ресурсами», «Финансовый менеджмент», «Антикризисное управление», «Коммерческая деятельность предприятия».

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

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

В результате освоения ОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенций	Результаты освоения ООП Содержание компетенций*	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**
ПК - 3	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	знать: теоретические аспекты выполнения необходимых для составления экономических разделов плана расчеты уметь: анализировать и обосновывать для экономических разделов плана расчеты владеть: навыками представлять результаты расчётов в соответствии с

		принятыми в организации стандартами
ПК - 5	способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	знать: содержание и формы финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности финансовых, кредитных, страховых и биржевых организаций, ведомств; уметь: идентифицировать проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предполагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности оценки рисков и возможных социально-экономических последствий владеть: методологией экономического исследования и использования полученных сведений для принятия управленческих решений на различных уровнях финансово-кредитной системы

4. Воспитательный потенциал дисциплины

Направления / цели воспитания	Задачи воспитания (код)	Воспитательный потенциал дисциплин
Профессиональное воспитание	формирование глубокого понимания социальной роли профессии, позитивной и активной установки на ценности избранной специальности, ответственного отношения к профессиональной деятельности, труду (B14)	Использование воспитательного потенциала дисциплины «Экономика труда» для формирования у студентов для формирования устойчивого интереса к профессиональной деятельности, способности критически, самостоятельно мыслить, понимать значимость профессии посредством осознанного выбора тематики проектов, выполнения проектов с последующей публичной презентацией результатов, в том числе обоснованием их социальной и практической значимости;
Профессиональное	формирование психологической	Использование воспитательного потенциала дисциплины «Экономика труда» для формирования у студентов

воспитание	готовности к профессиональной деятельности по избранной профессии (B15)	устойчивого интереса и мотивации к профессиональной деятельности, потребности в достижении результата, понимания функциональных обязанностей и задач избранной профессиональной деятельности, чувства профессиональной ответственности через выполнение учебных, в том числе практических заданий, требующих строгого соблюдения правил техники безопасности и инструкций по работе с оборудованием в рамках лабораторного практикума.
------------	--	--

Организация интерактивных мероприятий и реализация специализированных заданий с воспитательным и социальным акцентом:

1. Организация научно-практических конференций, круглых столов, встреч с выдающимися учеными и ведущими специалистами отраслей реального сектора экономики; научно-проектной деятельности.

2. Участие в подготовке публикаций в высокорейтинговых международных журналах.

5. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов (очно-заочная форма обучения)
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	
Аудиторная работа (всего):	18
<i>в том числе:</i>	
лекции (лекции в интерактивной форме)	6 (8)
практические занятия (практические занятия в интерактивной форме)	12 (8)
лабораторные работы	-
Промежуточная аттестация	
В том числе:	
<i>Зачет</i>	+
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	90
В том числе:	

<i>проработка учебного (теоретического) материала</i>	30
<i>подготовка ко всем видам контрольных испытаний текущего контроля успеваемости (в течение семестра)</i>	30
<i>подготовка докладов к круглому столу</i>	30
Всего (часы):	108
Всего (зачетные единицы):	3

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Для очно-заочной формы обучения

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Общая трудоем- кость всего (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
			Аудиторные учебные занятия			СРО
			Лек	Сем/Пр	Лаб	
1-2	Тема 1. Труд как объект социологического исследования.	6	1	1	-	7
2-3	Тема 2. Население и трудовые ресурсы	6	1	1	-	7
3-4	Тема 3. Безработица. Показатели безработицы.	6	1	1		7
4-5	Тема 4. Модель инвестиций в человеческий капитал	6	1	1		7
5-6	Тема 5. Рынок труда. Цена труда.	6	1	1		7
6-7	Тема 6. Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность,	6	1	1	-	7

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Общая трудоем- кость всего (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
			Аудиторные учебные занятия			СРО
			Лек	Сем/Пр	Лаб	
	функции, элементы принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.					
8-9	Тема 7.Основные формы и системы оплаты труда.	6		1		7
10-11	Тема 8. Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Планирование персонала на предприятии.	6		1		7
11-12	Тема 9. Взаимосвязь и расчеты показателей по труду на предприятии.	6		1		7
13-14	Тема 10. Исследование затрат рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.	6		1		7
14-15	Тема 11. Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Расчет нормативных фондов оплаты труда	6		1		7
15-16	Тема 12.	6		1		7

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Общая трудоем- кость всего (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
			Аудиторные учебные занятия			СРО
			Лек	Сем/Пр	Лаб	
	Производительность труда, факторы и резервы ее роста.					
17-18	Тема 13. Методы измерения, факторы и условия измерения производительности труда. Резервы повышения производительности труда.	7				6
	Зачет					
	Итого по дисциплине	108	6	12		90

Прим.: Лек – лекции, Сем/Пр – семинары, практические занятия, Лаб – лабораторные занятия, СРО – самостоятельная работа обучающихся

6.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1-2	Тема 1. Труд как объект социологического исследования.	Предмет и методология науки «экономика труда». Экономика труда и ее взаимосвязь с другими науками. Основные понятия и определения предмета «Экономика труда».
3-4	Тема 2. Население и трудовые ресурсы	Основные понятия о трудовых ресурсах. Формирование трудовых ресурсов. Движение и использование трудовых ресурсов.
5-6	Тема 3. Безработица. Показатели безработицы.	Занятость: виды и формы. Безработица, ее виды и показатели.
7-8	Тема 4. Модель инвестиций в человеческий капитал	Инвестиции в человеческий капитал. Понятие человеческого капитала. Формы инвестиций в человеческий капитал. Модель инвестиций в человеческий капитал.
9-10	Тема 5. Рынок труда. Цена труда.	Сущность, структура, особенности и механизм функционирования рынка труда. Сущность и структура

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
		рынка труда. Механизм и особенности функционирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.
11-12	Тема 6. Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность, функции, элементы принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.	Цена труда. Основные понятия и элементы цены труда. Формирование цены рабочей силы. Механизм регулирования заработной платы.

Практические/семинарские занятия

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1-2	Тема 1. Труд как объект социологического исследования.	Основные понятия и определения предмета «Экономика труда».
2-3	Тема 2. Население и трудовые ресурсы	Формирование трудовых ресурсов. Движение и использование трудовых ресурсов.
3-4	Тема 3. Безработица. Показатели безработицы.	Занятость: виды и формы. Безработица, ее виды и показатели.
4-5	Тема 4. Модель инвестиций в человеческий капитал	Формы инвестиций в человеческий капитал. Модель инвестиций в человеческий капитал.
5-6	Тема 5. Рынок труда. Цена труда.	Механизм и особенности функционирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.
6-7	Тема 6. Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность, функции, элементы принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.	Цена труда. Формирование цены рабочей силы. Механизм регулирования заработной платы.
8-9	Тема 7. Основные формы и системы оплаты труда.	Заработная плата и организация оплаты труда на предприятии. Организация оплаты труда на предприятии и ее модели. Формы и системы оплаты труда.

Недел я	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
9-10	Тема 8. Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Планирование персонала на предприятии.	Методика планирование персонала на предприятии.
11-12	Тема 9. Взаимосвязь и расчеты показателей по труду на предприятии.	Методика расчета показателей по труду на предприятии.
13-14	Тема 10. Исследование затрат рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.	Методы исследование затрат рабочего времени. Показатели использования рабочего времени. Методика их расчета
15-16	Тема 11. Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Расчет нормативных фондов оплаты труда	Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Пересмотр норм и оценка их качества
17-18	Тема 12. Производительность труда, факторы и резервы ее роста.	Понятие производительности труда, ее показатели. Резервы роста производительности труда.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Методические рекомендации для студентов по освоению дисциплины «Маркетинговые коммуникации», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №2-8/2020 от 28.08.2020.

2. Методические рекомендации для студентов по написанию реферата (контрольной работы) по дисциплине «Маркетинговые коммуникации», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №2-8/2020 от 28.08.2020.

3. Методические рекомендации для студентов. Терминологический словарь по дисциплине «Маркетинговые коммуникации», рассмотрены на заседании отделения социально-экономических наук (О), протокол №2-8/2020 от 28.08.2020.

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

8.1. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения.

№	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой	Наименование
---	-------------------------------	--------------------	--------------

п/п	дисциплины	компетенции	оценочного средства текущей и промежуточной аттестации
Текущий контроль 5 семестр			
1.	Труд как объект социологического исследования	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты
2.	Население и трудовые ресурсы.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты
3.	Безработица. Показатели безработицы.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, практикум по решению задач, рефераты
4.	Модель инвестиций в человеческий капитал.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты, кейс
5.	Рынок труда. Цена труда.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, практикум по решению задач, рефераты
6.	Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность, функции, элементы принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, практикум по решению задач, рефераты
7.	Основные формы и системы оплаты труда.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, практикум по решению задач, рефераты
8.	Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Планирование персонала на предприятии.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты
9.	Взаимосвязь и расчеты показателей по труду на предприятии.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, практикум по решению задач, рефераты
10.	Исследование затрат рабочего	ПК-3, ПК-5	Устный опрос,

	времени. Показатели использования рабочего времени.		практикум по решению задач, рефераты
11.	Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Расчет нормативных фондов оплаты труда	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты
12.	Производительность труда, факторы и резервы ее роста.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты, практикум по решению задач
13	Методы измерения, факторы и условия измерения производительности труда. Резервы повышения производительности труда.	ПК-3, ПК-5	Устный опрос, рефераты, практикум по решению задач
Промежуточный контроль 5 семестр			
Зачет		ПК-3, ПК-5	Зачетные билеты

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Фонд оценочных средств по дисциплине обеспечивает проверку освоения планируемых результатов обучения (компетенций и их индикаторов) посредством мероприятий текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.

Оценочные средства приведены в Приложении «Фонд оценочных средств»

8.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр:

- контрольная точка № 1 (КТ № 1) – выставляется в электронную ведомость не позднее 8 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам / темам учебной дисциплины с 1 по 8 неделю учебного семестра;

- контрольная точка № 2 (КТ № 2) – выставляется в электронную ведомость не позднее 16 недели учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего

контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам / темам учебной дисциплины с 9 по 16 неделю учебного семестра.

Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Этап рейтинговой системы / Оценочное средство	Неделя	Балл	
		Минимум*	Максимум
Текущая аттестация	1-16	36	60
Контрольная точка № 1	7-8	18	30
Тестирование	3-8	15	25
Опрос	1-8	3	5
Контрольная точка № 2	15-16	18	30
Реферат	16	6	10
Тестирование	9-15	9	15
Опрос	9-16	3	5
Промежуточная аттестация	-	24	40
Зачет		24	40
Итого по дисциплине		60	100

* Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т. ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде зачета, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Зачет предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на зачете для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по

пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний на зачете.

8.4. Шкала оценки образовательных достижений

Итоговая аттестация по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале и представляет сумму баллов, заработанных студентом при выполнении заданий в рамках текущей и промежуточной аттестации

Сумма баллов	Оценка по 4-х балльной шкале	Оценк а ECTS	Требования к уровню освоения учебной дисциплины
90-100	5- «отлично»/ «зачтено»	A	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, использует в ответе материал монографической литературы
85-89	4 - «хорошо» / «зачтено»	B	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твёрдо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос
75-84		C	
70-74		D	
65-69	E		Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала
60-64			
0-59	2 - «неудовлетворительно» / «не зачтено»	F	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

9. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

- Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699>
- Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476084>
- Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473101>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» - <http://biblioclub.ru>
2. Библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам - <http://www.finbook.bir.ru>.
3. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp?
4. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468791>.
5. Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/169137>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Экономика труда» (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к практическим / семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

Методические рекомендации для студентов по освоению дисциплины «Экономика труда» включают:

- рекомендации по подготовке и участию в лекционных занятиях;
- рекомендации по подготовке и участию в практических занятиях;
- советы по планированию и организации времени, отведенного на самостоятельную работу по дисциплине;
- рекомендации по работе с литературой;
- разъяснения по используемым оценочным средствам и балльно-рейтинговой системе;
- разъяснения по процедурам текущего и промежуточного контроля.

Отдельно разработаны Методические рекомендации для студентов по написанию реферата (контрольной работы) по дисциплине «Экономика труда», которые включают:

- требования к выполнению реферата (контрольной работы);
- требования к оформлению реферата (контрольной работы);
- рекомендуемую тематику рефератов (контрольных работ);
- показатели и критерии оценки реферата (контрольной работы).

Также разработаны Методические рекомендации для студентов. Терминологический словарь по дисциплине «Экономика труда», способствующие систематизации знаний студентов ввиду активизации их самостоятельной работы с базой источников, а именно, с нормативно-правовыми актами, специальной литературой, электронными ресурсами.

12. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Использование информационных технологий при осуществлении образовательного процесса по дисциплине осуществляется в соответствии с утвержденным Положением об Электронной информационно-образовательной среде ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Электронная система управления обучением (LMS) используется для реализации образовательных программ при очном, дистанционном и смешанном режиме обучения. Система реализует следующие основные функции:

- 1) создание и управление классами,

- 2) создание курсов;
- 3) организация записи учащихся на курс;
- 4) предоставление доступа к учебным материалам для учащихся;
- 5) публикация заданий для учеников;
- 6) оценка заданий учащихся, проведение тестов и отслеживание прогресса обучения;
- 7) организация взаимодействия участников образовательного процесса.

Система интегрируется с дополнительными сервисами, обеспечивающими возможность использования таких функций как рабочий календарь, видео связь, многопользовательское редактирование документов, создание форм опросников, интерактивная доска для рисования. Авторизация пользователей в системе осуществляется посредством корпоративных аккаунтов, привязанных к домену oiate.ru.

12.1. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- проведение лекций и практических занятий с использованием слайд-презентаций;
- использование текстового редактора Microsoft Word;
- использование табличного редактора Microsoft Excel;
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и ЭИОС.

12.2. Перечень программного обеспечения:

1. Microsoft Windows 10 Pro для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2020.
2. Microsoft Office 2010 Professional Plus для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2020.
3. Kaspersky Endpoint Security для образовательных учреждений, договор №1322эа от 27.10.2020.

12.3. Перечень информационных справочных систем:

Доступ к электронным библиотечным ресурсам и электронной библиотечной системе (ЭБС) осуществляется посредством специальных разделов на официальном сайте ИАТЭ НИЯУ МИФИ. Обеспечен доступ к электронным каталогам библиотеки ИАТЭ НИЯУ МИФИ, а также электронным образовательным ресурсам (ЭИОС), сформированным на основании прямых договоров с правообладателями учебной и учебно-методической литературы, методических пособий:

1. Информационные ресурсы Сети Консультант Плюс, www.consultant.ru (информация нормативно-правового характера на основе современных компьютерных и телекоммуникационных технологий).
2. Электронно-библиотечная система НИЯУ МИФИ, http://libcatalog.mephi.ru/cgi/irbis64r/cgiirbis_64.exe?7C21COM=F&I21DBN=BOOK&Z21ID=&P21DBN=BOOK.
3. ЭБС «Издательства Лань», <https://e.lanbook.com/>; Договор № 10-21-910 от 16.07.2020. на оказание услуг по предоставлению доступа к базе данных ЭБС «Издательства Лань». Срок действия: с 01.09.2020. по 31.08.2021.

4. Базы данных «Электронно-библиотечная система eLibrary» (ЭБС eLibrary); Договор №SU-353/2020 от 14.12.2020. на оказание услуг по предоставлению доступа к электронным версиям периодических научных изданий, включенных в состав базы данных «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU». Срок действия: с 01.01.2020 до 31.12.2021.

5. Электронно-библиотечная система «Айбукс.py/ibooks.ru», <http://ibooks.ru/home.php?routine=bookshelf>. Договор № 09-21-910 от 02.07.2020. с ООО «Айбукс» на оказание услуг по предоставлению доступа к электронно-библиотечной систем «Айбукс.py/ibooks.ru» на период с 01.09.2020 по 31.08.2021.

6. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ», <http://urait.ru/>; Договор № 13-21-910 от 30.08.2020. на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе «ЭБС ЮРАЙТ». Срок действия: с 01.09.2020 по 31.08.2021.

7. ЭБС «Консультант студента», <https://www.studentlibrary.ru/> ; Договор №12-21-910 от 16.07.2020. на оказание услуг по предоставлению доступа к комплектам «Медицина, Здравоохранение», «Книги издательства «Феникс», «Издательский дом МЭИ», «Книги издательства «Проспект»: «Иностранные языки», «Естественные науки», «Экономика и управление», «Гуманитарные науки», «Юридические науки», входящим в базу данных «Электронная библиотека технического вуза» (ЭБС «Консультант студента»). Срок действия: 01.09.2020 по 31.08.2021.

13. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.

14. Иные сведения и (или) материалы

14.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид занятий (лекция, семинары, практические занятия)	Количество ак. час.	Наименование активных и интерактивных форм проведения занятий
1	Труд как объект социологического исследования	лекция / практическое занятие	2	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
2	Население и трудовые ресурсы.	лекция / практическое занятие	2	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
3	Безработица. Показатели безработицы.	лекция / практическое занятие	2	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид занятий (лекция, семинары, практические занятия)	Колич ество ак. час.	Наименование активных и интерактивных форм проведения занятий
4	Модель инвестиций в человеческий капитал.	лекция / практическое занятие		лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
5	Рынок труда. Цена труда.	лекция / практическое занятие	2	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, эссе, доклады с презентациями
6	Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность, функции, элементы принципы организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.	лекция / практическое занятие	2	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, кейс, доклады с презентациями
7	Основные формы и системы оплаты труда.	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
8	Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Планирование персонала на предприятии.	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
9	Взаимосвязь и расчеты показателей по труду на предприятии.	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
10	Исследование затрат рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вид занятий (лекция, семинары, практические занятия)	Колич ество ак. час.	Наименование активных и интерактивных форм проведения занятий
11	Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Расчет нормативных фондов оплаты труда	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями
12	Производительность труда, факторы и резервы ее роста.	лекция / практическое занятие	1	лекция-беседа, диспут, семинар с разбором конкретных ситуаций, доклады с презентациями

14.2. Формы организации самостоятельной работы обучающихся (темы, выносимые для самостоятельного изучения; вопросы для самоконтроля; типовые задания для самопроверки)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вопрос	Колич ество ак. ч.	Форма проверки
1	Труд как объект социологического исследования	вопросы № 1-4 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
2	Население и трудовые ресурсы.	вопросы № 5-9 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
3	Безработица. Показатели безработицы.	вопросы № 10- 14 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
4	Модель инвестиций в человеческий капитал.	вопросы № 15- 19 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
5	Рынок труда. Цена труда.	вопросы № 20- 24 типовых	7	устный опрос, реферат

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вопрос	Колич ество ак. ч.	Форма проверки
		вопросов к зачету		
6	Заработная плата работников в рыночных условиях. Сущность, функции, элементы принципов организации заработной платы. Организационные основы заработной платы.	вопросы № 25-28 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
7	Основные формы и системы оплаты труда.	вопросы №29 - 31 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
8	Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Планирование персонала на предприятии.	вопросы № 32-34 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
9	Взаимосвязь и расчеты показателей по труду на предприятии.	вопросы № 35-37 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
10	Исследование затрат рабочего времени. Показатели использования рабочего времени.	вопросы № 38-39 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
11	Методы нормирования труда. Комплексный расчет длительности и трудоемкости операций. Расчет нормативных фондов оплаты труда	вопросы № 40-44 типовых вопросов к зачету	7	устный опрос, реферат
12	Производительность труда, факторы и резервы ее роста.	вопросы № 45-48 типовых вопросов к	7	устный опрос, реферат

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Вопрос	Колич ество ак. ч.	Форма проверки
		зачету		
13	Методы измерения, факторы и условия измерения производительности труда. Резервы повышения производительности труда.	вопросы № 49-51 типовых вопросов к зачету	6	устный опрос, реферат

14.3. Краткий терминологический словарь

Агентство кадровое — коммерческая организация, занимающаяся подбором персонала по заявкам других организаций в соответствии с их требованиями и интересами.

Адресность политики занятости — направленность политики занятости на конкретную группу (группы) населения. Эффективность адресности рассматривается в двух аспектах: горизонтальная эффективность, т.е. способность системы охватить всех, на кого рассчитана данная политика (недопущение пропусков в охвате); вертикальная эффективность, т.е. способность системы как таковой охватывать только определенную группу (например, недопущение утечки пособий группам, которым эти пособия не причитаются).

Актuarные выплаты — страхование от события, такого как болезнь или наступление старости, имеющее четкое отношение к вероятности болезни застрахованного лица или вероятности его смерти в определенном возрасте. Если выплаты актуарны, люди получают выплаты, примерно равные своим прежним взносам.

Активная политика занятости — совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию новых рабочих мест для безработных (через систему общественных работ). Противопоставляется пассивной политике занятости.

Анализ человеческих ресурсов — концепция, рассматривающая персонал как важный ресурс организации, в использовании которого скрыты значительные резервы, характеризующиеся через оценку экономической эффективности.

Аутоплейсмент — форма расторжения трудового договора между организацией и работником, при которой увольняемому оказывается помощь в дальнейшем трудоустройстве в оптимальные сроки и при благоприятствующих условиях найма на новом рабочем месте.

Безработица — статус субъекта рынка труда. По определению Международной организации труда безработным считается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. *Зарегистрированная безработица* — незанятые, ищущие работу и взятые на учет — то же, что и широкое определение. В противоположность этому узкое определение безработицы включает только тех, кто ранее

имел работу и зарегистрирован как безработный. *Застрахованная безработица* по обследованию (опросу) рабочей силы — оценочная величина, основанная на опросе выборки

из трудоспособного населения по критерию МОТ. *Скрытая безработица* — количество работников, занятых в производстве, но в действительности являющихся излишними. *Структурная безработица* вызывается структурной перестройкой экономики, ликвидацией устаревших отраслей и профессий.

Биржа труда (центр занятости) — учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить работу

Бюджетно-налоговая политика — важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствует росту спроса, что стимулирует развитие производства, последнее возможно и за счет уменьшения налогов.

Внешний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

Внутренний рынок труда — рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Воспроизводство населения — постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Вторичная занятость — дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника.

Гибкий рынок труда — качественно новое состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки на персонал.

Государственное регулирование рынка труда — регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу

Движение рабочей силы — социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

Демографические коэффициенты — отношение числа происшедших в населении событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде времени.

Демография — наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

Дискриминация на рынке труда – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Достойный труд — труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены.

Естественное движение населения — обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

Естественный прирост населения — абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

Занятость как экономическая категория — совокупность отношений по поводу участия населения в труде трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Заработная плата как форма стоимости (цены) рабочей силы — основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы организации.

Индекс Джини — мера неравенства распределения доходов. Чем ближе индекс к единице, тем более неравномерно распределение;

измеряется с помощью кривой Лоренца.

Индексация заработной платы — система корректировки заработной платы в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно потребительских) в экономике (темпа инфляции). Является фактором инерционности в росте цен.

Качество жизни — термин, в широком значении включающий в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

Количество бедных — показатель бедности, основанный на количестве лиц, чей доход оказывается ниже определенной черты бедности; иными словами, измеряется, сколько лиц являются бедными, в отличие от «лага бедности», показывающего, насколько доход оказывается ниже черты бедности.

Конкуренция на рынке труда — борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей — за квалифицированную рабочую силу.

Коэффициент замещения — отношение дохода в период получения пособия к чистому доходу в период работы. Высокий коэффициент замещения является для не имеющего работы лица стимулом оставаться безработным.

Кривая Лоренца — кривая распределения доходов. По горизонтальной оси откладывается накопленный процент населения, про-ранжированного по уровню дохода, а по вертикальной — процент совокупных доходов. С помощью кривой Лоренца можно определить, какую часть совокупных доходов общества получают беднейшие 10% населения (этот показатель называется децильным коэффициентом). Чем сильнее отклоняется фактическая линия распределения от прямой линии, тем больше неравенство в распределении. Неравенство измеряется коэффициентом Лоренца или индексом Джин и.

Кривая Филлипса — первоначально эмпирическая зависимость между уровнем безработицы и ростом заработной платы. Чем выше уровень безработицы, тем слабее требования роста оплаты труда из-за конкуренции со стороны незанятых работников. Функция, которая характеризует и графически показывает зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы.

Лизинг персонала — форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма («кредитор») передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников, с которыми она имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы («заемщик»), обязуя этих сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирме-заемщике. При этом заключенный работниками с фирмой-кредитором трудовой договор сохраняет силу.

Миграция населения — 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.

Минимум прожиточный — минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

Наемный работник — физическое лицо, которое обязуется на основании договора или равнозначного ему правового отношения исполнять определенные обязанности на службе у других. (В отличие от термина «трудящиеся» термин «наемные работники» имеет юридическую, а не идеологическую подоплеку.)

Партисипативность — вовлечение работников в управление, решение проблем организации, получившее довольно широкое распространение в США. В 50-60-е гг. разработано философское обоснование партисипативных стилей управления. Макгрегор, Лайкерт, Арджирис и многие другие привели убедительные разумные доводы в защиту использования «человеческого фактора» наиболее эффективным образом. На протяжении 1960-х гг. и большей части 1970-х гг. делались попытки придать рабочую форму теориям и понятиям партисипативного управления. С 1974 г. в США получили распространение кружки качества. Они показали американскому менеджменту, что партисипативное управление действительно возможно, что привлечение работников к решению проблем на всех уровнях имеет большие преимущества.

Патернализм — отеческое отношение некоторых предпринимателей к занятым у них работникам и соответствующая этой доктрине политика проведения благотворительных мероприятий. Составная часть теории и практики «человеческих отношений», «социального партнерства» и т.д.

Пенсия — ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного

законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством конкретной страны.

Политика доходов — государственная политика, направленная на перераспределение доходов населения через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат отдельным категориям населения.

Полная занятость — состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

Пособия по безработице — денежные пособия лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

Привлечение персонала — вербовка и отбор персонала с целью покрытия количественной и качественной нетто-потребности в персонале с учетом места и времени возникновения данной потребности. Различают внутреннее (сверхурочные, перераспределение работ, перемещения) и внешнее (дополнительный наем, лизинг персонала) привлечение персонала.

Профессиональная ориентация — ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

Профессиональный подбор (отбор) — система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в

выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям человека.

Психология труда — наука, связанная с исследованием требований к психике человека и его отношения к работе.

Работодатель — с юридической точки зрения, данный термин определяется через термин «наемный работник»: работодателем является физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

Рабочая сила — способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ.

Развитие человеческих ресурсов — подходы и программы, связанные с занятостью и безработицей, обеспечением дохода, образованием и обучением, а также здравоохранением. Все эти области собирательно называют «социальным сектором».

Рекрутер — человек, занимающийся наймом персонала. Его наипервейшая обязанность — формировать потребность заказчика. Вторая обязанность — объяснить заказчику, сколько желаемый профессионал усреднено сегодня стоит на рынке труда.

Рынок труда — динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм ее самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Рынок труда, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

Рынок труда, в широком смысле — это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

Самозанятость — трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д. Следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, которая не причисляет человека к экономически активному населению.

Социальная защита — совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, — право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

Социальное обеспечение — система закрепленных в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

Социальный сектор — собирательный термин, охватывающий политику и программы в таких сферах, как занятость и безработица, поддержание благосостояния, здравоохранение, образование и обучение.

Специальность — конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии; характеризует вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специализированного образования или практического опыта.

Стоимость рабочей силы — объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

Трипартизм — взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

Труд — целесообразная деятельность, функционирование рабочей силы.

Уровень жизни — уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, здравоохранении, образовании и т.д.). Характеризует

потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутым уровнем в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

Уровень экономической активности населения — уровень участия населения в рабочей силе — численность занятых и безработных к численности населения в трудоспособном возрасте (обычно 15—72 года).

Функция трудоустройства — связь между потоком трудоустроенных безработных (за год, квартал, месяц) и величинами безработицы и вакансий в предшествующем периоде. Показывает, насколько эффективен процесс трудоустройства. Обычно предполагается, что функция характеризуется снижающей отдачей на масштаб, т.е. при росте числа безработных и вакансий число трудоустроенных растет медленнее.

Экономика труда — динамичная, общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы — ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Экономически активное население — население в трудоспособном возрасте, входящее в состав рабочей силы, сумма занятых и безработных.

Эффективная занятость — занятость населения, которая обеспечивает достойные доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

15. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации обучающихся с ОВЗ с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений.

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом индивидуальных психофизических особенностей, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление информации визуально (краткий конспект лекций, основная и дополнительная литература), на лекционных и практических занятиях допускается присутствие ассистента, а так же, сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Оценка знаний студентов на практических занятиях осуществляется на основе письменных конспектов ответов на вопросы, письменно выполненных практических заданий.

Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.)

С учетом состояния здоровья просмотр кинофильма с последующим анализом может быть проведен дома (например, при необходимости дополнительной звукоусиливающей аппаратуры (наушники)). В таком случае студент предоставляет письменный анализ, соответствующий предъявляемым требованиям.

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости, время подготовки на зачете может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации (например, с использованием программ-синтезаторов речи), а так же использование на лекциях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь.

Оценка знаний студентов на семинарских занятиях осуществляется в устной форме (как ответы на вопросы, так и практические задания). При необходимости анализа фильма может быть заменен описанием ситуации межэтнического взаимодействия (на основе опыта респондента, художественной литературы и т.д.), позволяющим оценить степень сформированности навыков владения методами анализа и выявления специфики функционирования и развития психики, позволяющими учитывать влияние этнических факторов. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата не нуждаются в особых формах предоставления учебных материалов. Однако с учетом состояния здоровья часть занятий может быть реализована дистанционно (при помощи сети «Интернет»). Так, при невозможности посещения лекционного занятия студент может воспользоваться кратким конспектом лекции.

При невозможности посещения практического занятия студент должен предоставить письменный конспект ответов на вопросы, письменно выполненное практическое задание.

Доклад так же может быть предоставлен в письменной форме (в виде реферата), при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.).

Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата проводится на общих основаниях, при необходимости процедура зачета может быть реализована дистанционно (например, при помощи программы Skype).

Для этого по договоренности с преподавателем студент в определенное время выходит на связь для проведения процедуры зачета. В таком случае зачет сдается в виде собеседования по вопросам (см. формы проведения промежуточной аттестации для лиц с нарушениями зрения). Вопрос и практическое задание выбираются самим преподавателем.

Примечание: Фонды оценочных средств, включающие типовые задания и методы оценки, критерии оценивания, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины обучающимися с ОВЗ могут входить в состав РПД на правах отдельного документа.

Программу составил:

Кобылина Е.В., доцент отделения социально-экономических наук, кандидат экономических наук, доцент

Рецензенты:

Малик Меджидович Газалиев, директор ООО «Одиссея», доктор экономических наук доцент.

Владимир Александрович Осипов, доцент отделения социально-экономических наук (ОСЭН), кандидат экономических наук, доцент.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Программа рассмотрена на заседании отделения социально-экономических наук (О) (протокол № 2-8/2021 от 28.08.2021)	Руководитель образовательной программы «Учет, анализ, аудит» направления подготовки 38.03.01 Экономика 28 августа 2021 г. _____ К.В. Найденкова Начальник отделения социально-экономических наук (О) 28 августа 2021 г. _____ А.А. Кузнецова
--	--