

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 08.06.2026 10:08:23  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484033a83bb3d509a9531f60ff

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.  
протокол № 4  
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

**Утверждена**  
Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Теории и методы экономики социально-трудовых отношений
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Стратегические технологии управления персоналом
Форма обучения	заочная
Год набора	2026
Разработана: Доцент, к.э.н. Долженко С.Б.	

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>5</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>6</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>11</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>11</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>12</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>13</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины (модуля) «Теории и методы экономики социально-трудовых отношений» является формирование компетенций, направленных на формирование у студентов систематизированных знаний в современных методах управления персоналом - мотивации и стимулировании, необходимых для эффективной работы сотрудников на благо организации; сущности и методах организации политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 1						
Зачет	144	16	4	12	124	4
Семестр 2						
Экзамен	144	16	4	12	119	4
	288	32	8	24	243	8

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
---------------------------------	-----------------------------------

<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</p>	<p>ИД-1.ОПК-1 Знать: экономическую, организационно- управленческую, социолого-психологическую и правовую теоретическую базу на продвинутом уровне для решения профессиональных задач</p>
	<p>ИД-2.ОПК-1 Уметь: обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом</p>
	<p>ИД-3.ОПК-1 Иметь практический опыт: использования теоретических положений управления персоналом в решении профессиональных задач</p>

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда	ИД-1.ПК-7 Знать: Экономику труда Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Методы оценки, результатов и эффективности труда
	ИД-2.ПК-7 Уметь: Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы Применять методы анализа бизнес-процессов организации Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений
	ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт: Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам Формирования системы оплаты и организации труда Внедрения и поддержание системы организации труда и оплаты персонала Разработки предложений по автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом Формулирования целей и задач автоматизации и цифровизации в рамках стратегии функции управления персоналом, общей стратегии организации и обеспечения кадровой безопасности

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Часов				
Семестр 1		140					
Тема 1.	Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений (HR-исследования) (ОПК-1, ПК-7)	49	1		4	44	
Тема 2.	Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала (ОПК-1, ПК-7)	45	1		4	40	

Тема 3.	Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа (ОПК-1, ПК-7)	46	2	4	40	
Семестр 2		135				
Тема 4.	Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями (ПК-7)	24	1	2	21	
Тема 5.	Методы оценки и управления производительностью труда. (ПК-7)	33	1	2	30	
Тема 6.	Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда (ПК-7)	39	1	4	34	
Тема 7.	Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (ПК-7)	39	1	4	34	

### 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1-3	Задания 1, 2 (приложение 4). Тест (приложение 4)	Практические задачи. Тест с закрытыми и открытыми вопросами (33 вопроса)	100 баллов
Тема 4-7	Задание 3. (приложение 4) Тест (приложение 4)	Практические задания. Тест с закрытыми и открытыми вопросами (56 вопросов)	100 баллов
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
2 семестр (Эк)	Экзаменационный билет (приложение 5)	26 билетов с теоретическим вопросом и практическим заданием	10 баллов
1 семестр (За)	Билет к зачету (приложение 5)	15 билетов с двумя теоретическими вопросами	10 баллов

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Социально-трудовые отношения как объект анализа. Методология прикладных исследований социально-трудовых отношений (HR-исследования) (ОПК-1, ПК-7)  Понятие, задачи и субъекты в современных социально-трудовых отношениях. Основные методологические подходы прикладных HR-исследований</p>
<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала (ОПК-1, ПК-7)  Система регулирования социально-трудовых отношений: её элементы и связи. Направления изучения вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа (ОПК-1, ПК-7)  Современные подходы к сущности понятий социологии и психологии труда. Методы и способы управления социальным развитием организации. Основные методологии employee journey map (EJM), определение качественных и количественных методов анализа</p>
<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями (ПК-7)  Понятие эффективности труда. Понятие производительности труда. Методы анализа выполнения планов и задач. Способы исследования эффективности и производительности труда.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда. (ПК-7)  Методы анализа выполнения планов и задач. Расчет производительности и производительности труда на макроуровне.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда (ПК-7)  Расчет производительности и производительности труда на макроуровне. Методы определения количественного и качественного состава персонала.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (ПК-7)  Понятия заработной платы и дохода работника. Понятия «номинальной» и «реальной» заработной платы, "материальное" и "нематериальное" стимулирование труда. Основные элементы тарифной системы. Системы сдельной заработной платы. Системы премирования в зависимости от цели премирования.</p>

## 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала (ОПК-1, ПК-7)  Практика формирования и развития социально-трудовых отношений.</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа (ОПК-1, ПК-7)  Практика регулирования социально-психологического и экономического развития организации: проблемы и факторы.</p>

<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями (ПК-7)  Механизмы определения отдачи от инвестиций в персонал. Риски, связанные с инвестициями в человеческий капитал. Механизмы возмещения и распределения издержек, связанных с обучением.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда. (ПК-7)  Определение темпов роста производительности и результатов труда на уровне РФ.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда (ПК-7)  Определение темпов роста производительности и результатов труда и эффективности на уровне РФ.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (ПК-7)  Уровни договорного регулирования, предусмотренные государством. «Надтарифные» условия оплаты труда. Вариант коллективной бестарифной системы оплаты труда. Мотивационное значение бонусов. Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.</p>

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Исследование организационной культуры. Изучение вовлеченности, удовлетворенности, лояльности персонала (ОПК-1, ПК-7)  Самостоятельный поиск и изучение современных практик и форм социально-трудовых отношений.</p>
<p>Тема 3. Опрос как метод исследования социально-трудовых отношений. Комплексный анализ пути сотрудника: методология employee journey map (EJM), качественные методы анализа (ОПК-1, ПК-7)  Самостоятельный поиск и изучение современных практик социально-психологического и экономического аспектов развития организации.</p>
<p>Тема 4. Экономика труда, как базовая теория и наука управления социально-трудовыми отношениями (ПК-7)  Изучение рекомендуемой литературы по теме эффективности и производительности труда.</p>
<p>Тема 5. Методы оценки и управления производительностью труда. (ПК-7)  Самостоятельное изучение актуальной литературы (статей) по теме производительности общественного труда.</p>
<p>Тема 6. Основы научной организации труда и обеспечения безопасных условий труда (ПК-7)  Самостоятельное изучение актуальной литературы (статей) по теме производительности общественного труда.</p>
<p>Тема 7. Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (ПК-7)  Изучение региональных практик по тарифным системам. Разработка системы материального и нематериального стимулирования в выбранной организации. Изучение и анализ системы или систем оплаты труда на выбранном предприятии.</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Сайт библиотеки УрГЭУ**

<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

2. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 521 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/542523>

3. Кохова И. В., Мостова В. Д., Смирнова М. Е., Гретченко А. И., Иванова И. А., Камнева Е. В., Одегов Ю. Г., Полевая М. В., Пуляева В. Н., Симонова М. М., Маслова В. М. Экономика и социология труда: теория и практика [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 493 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535811>

4. Лаас Н.И., Романова И.А., Гурова Е.В. Регулирование социально-трудовых отношений в цифровой экономике [Электронный ресурс]:Учебник. - Москва: Русайнс, 2024. - 187 – Режим доступа: <https://book.ru/book/956198>

#### **Дополнительная литература:**

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### К зачету

1. Социально-трудовые отношения: понятие, задачи, элементы. Система регулирования социально-трудовых отношений (СТО).
2. Повышение производительности труда как источник экономического роста.
3. Производительность труда как макроэкономический показатель.
4. Сущность и показатели производительности труда современной организации. Требования к показателям.
5. Взаимосвязь показателей производительности труда и трудоемкости. Трудоемкость продукции (услуг) и ее разновидности.
6. Показатели эффективности использования персонала (рентабельность персонала, зарплатоемкость, эффективность труда и пр.)
7. Натуральный метод измерения производительности труда: условия применения, особенности, недостатки. Условно-натуральный метод измерения производительности труда.
8. Трудовой метод измерения производительности труда: условия применения, особенности.
9. Стоимостной метод измерения производительности труда. Использование валовой, товарной, чистой, условно-чистой продукции при измерении производительности труда.
10. Факторы роста производительности труда: понятие, классификация.
11. Материально-технические факторы роста производительности труда и условия их реализации.
12. Организационные факторы роста производительности труда. Проблемы их использования в современных условиях.
13. Социально-экономические факторы роста производительности труда и условия их реализации.
14. Оптимизация количественного и качественного состава персонала как источник роста производительности труда в современных условиях.
15. Резервы повышения производительности труда на современном этапе: понятие, виды.
16. Подходы к планированию производительности труда.

#### К экзамену

1. Социально-трудовые отношения: понятие, задачи, элементы. Система регулирования социально-трудовых отношений (СТО).
2. Повышение производительности труда как источник экономического роста.
3. Производительность труда как макроэкономический показатель.
4. Сущность и показатели производительности труда современной организации. Требования к показателям.
5. Взаимосвязь показателей производительности труда и трудоемкости. Трудоемкость продукции (услуг) и ее разновидности.
6. Показатели эффективности использования персонала (рентабельность персонала, зарплатоемкость, эффективность труда и пр.)

7. Натуральный метод измерения производительности труда: условия применения, особенности, недостатки. Условно-натуральный метод измерения производительности труда.
8. Трудовой метод измерения производительности труда: условия применения, особенности.
9. Стоимостной метод измерения производительности труда. Использование валовой, товарной, чистой, условно-чистой продукции при измерении производительности труда.
10. Факторы роста производительности труда: понятие, классификация.
11. Материально-технические факторы роста производительности труда и условия их реализации.
12. Организационные факторы роста производительности труда. Проблемы их использования в современных условиях.
13. Социально-экономические факторы роста производительности труда и условия их реализации.
14. Оптимизация количественного и качественного состава персонала как источник роста производительности труда в современных условиях.
15. Резервы повышения производительности труда на современном этапе: понятие, виды.
16. Подходы к планированию производительности труда.
17. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях.
18. Сущность заработной платы и ее функции. Факторы формирования заработной платы.
19. Организация оплаты труда: принципы, требования, элементы.. Нормирование труда как элемент организации оплаты труда.
20. Особенности регулирования заработной платы в современных условиях (государственное и коллективно-договорное регулирование заработной платы).
21. Минимальный размер оплаты труда и обоснование его размера на основе потребительских бюджетов.
22. Тарифная система оплаты труда: сущность, основные элементы.
23. Тарифные сетки, их построение, характеристика, виды. Назначение и характеристика единой тарифной сетки оплаты труда работников.
24. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы: причины реформирования, основные направления.
25. Сдельная форма оплаты труда: сущность, условия применения, системы.
26. Повременная форма оплаты труда: сущность, условия применения, системы.
27. Коллективные формы организации оплаты труда.
28. Применение грейдирования для оптимизации должностных окладов.
29. Поощрительные системы: сущность, классификация.
30. Система премирования персонала: принципы, требования к построению, современные тенденции (в т.ч. применение KPI).
31. Особенности организации заработной платы руководителей, специалистов и служащих. Регулирование оплаты труда руководителей.
32. Затраты на персонал: понятие, классификация.
33. Методика планирования затрат на персонал в организации.

### 7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### Примерные практические задания к зачету (не предусмотрены)

#### Примерные практические задания к экзамену:

##### Задание 1

Используя открытые источники (официальный сайт, данные опубликованных годовых отчетов и т.п.) изучаемой организации «...» (наименования организации озвучиваются непосредственно на экзамене):

1. Сформулировать ключевые проблемы в области эффективности УЧР организации «...»
2. Сделать расчеты динамики социально-экономических показателей (производительность труда, среднемесячная заработная плата и т.п.)
3. Предложить мероприятия, направленные на повышение показателей эффективности использования персонала.
- 4.

##### Задание 2

Используя открытые источники (официальный сайт, данные опубликованных годовых отчетов и т.п.) изучаемой организации «...» (наименования организации озвучиваются непосредственно на экзамене):

1. Сформулировать ключевые проблемы в сфере производительности труда Организации «...»
2. Сделать расчеты динамики социально-экономических показателей (производительность труда, среднемесячная заработная плата и т.п.)
3. Предложить мероприятия, направленные на повышение производительности труда и иных показателей эффективности использования персонала.

##### Задание 3

Используя открытые источники (официальный сайт, данные опубликованных годовых отчетов и т.п.) изучаемой организации «...» (наименования организации озвучиваются непосредственно на экзамене):

4. Сформулировать ключевые проблемы в сфере управления затратами на персонал Организации «...»

5. Сделать расчеты динамики социально-экономических показателей (производительность труда, среднемесячная заработная плата и т.п.)
6. Предложить мероприятия, направленные на оптимизацию затрат на персонал организации.

### Задания закрытого типа:

Номер задания	Правильный ответ	Содержание задания	Компетенции
1.		<p>Предположение, выдвигаемое для объяснения каких-либо фактов, явлений и процессов, которое надо подтвердить или опровергнуть в ходе исследования называется (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) Гипотеза  б) Проблема  в) Тема  г) Предмет исследования</p>	<b>ОПК-1</b>
2.		<p>Подмножество заданной совокупности (популяции), которое позволяет делать выводы относительно всей изучаемой совокупности – это (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) Совокупность  б) Выборка  в) Объект исследования  г) Инструментарий исследования</p>	<b>ОПК-1</b>
3.		<p>Набор специальных документов, с помощью которых реализуются основные методы исследования и осуществляется сбор эмпирических данных об изучаемом объекте называется (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) Анкета  б) Метод  в) Инструментарий  г) Выборка</p>	<b>ОПК-1</b>
4.		<p>Бенчмаркинг–подход предполагает (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) использование заключений экспертов, консультантов или опубликованных результатов исследования как стандартов, с которыми оцениваются действия службы управления персоналом  б) выявление отклонений кадровой политики компании или процедур от соблюдения законодательных норм  в) сравнительный анализ отдельных показателей эффективности управления персоналом в динамике за изучаемый период  г) сопоставительный анализ эффективности деятельности персонала на основе изучения опыта лучших в аналогичной отрасли предприятий</p>	<b>ОПК-1, ПК-7</b>

5.		<p>Экономический эффект (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) определяется через достигнутый за исследуемый период результат</p> <p>б) определяется через соотношение показателей экономической результативности</p> <p>в) определяется как разность полученных по итогам внедрённых мероприятий результатов и понесенных затрат</p> <p>г) определяется через затраты за исследуемый период, понесенные с целью достижения полученного результата</p>	ПК-7
6.		<p>Производительность труда - это (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) Эффективность производительной деятельности людей, измеряемая количеством выпущенной продукции (произведенных услуг), приходящихся на единицу затрат труда</p> <p>б) Показатель, используемый в оценке эффективности персонала, отражающий степень достижения поставленных целей, задач перед персоналом</p> <p>в) Показатель, характеризующий отношение полученной прибыли к какому-либо ресурсу (денежному, трудовому и т.д.).</p> <p>г) Отношение целевого экономического показателя (выручка, прибыль) к затратам на оплату труда.</p>	ПК-7
7.		<p>Интенсивность труда – это (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) Эффективность производительной деятельности людей, измеряемая количеством выпущенной продукции (произведенных услуг), приходящихся на единицу затрат труда</p> <p>б) Степень напряженности труда, измеряется затратами мускульной, нервной энергии человека в единицу времени</p> <p>в) Величина времени, затрачиваемого на единицу продукции.</p> <p>г) Отношение целевого экономического показателя (выручка, прибыль) к затратам на оплату труда.</p>	ПК-7
8.		<p>Трудоемкость – это (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) количество выпущенной продукции (произведенных услуг), приходящихся на</p>	ПК-7

		<p>единицу затрат труда</p> <p>б) степень достижения поставленных целей, задач перед персоналом</p> <p>в) объем рабочего времени, требуемый для создания одной единицы продукции</p> <p>г) соотношение фактического и планового уровня выполнения норм времени</p>	
9.		<p>Сфера применения натурального метода измерения производительности труда (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) предприятия, выпускающие однородную продукцию</p> <p>б) предприятия, выпускающие разнородную продукцию</p> <p>в) межотраслевое сопоставление уровней производительности труда</p> <p>г) проведении бенчмаркинга производительности труда предприятий, выпускающих продукцию в различных отраслях, регионах.</p>	<b>ОПК-1, ПК-7</b>
10.		<p>Недостатки применения стоимостного метода измерения производительности труда (выберите 1 правильный ответ):</p> <p>а) ограниченная сфера применения</p> <p>б) не используется при сопоставлении уровней производительности труда предприятий разных отраслей</p> <p>в) применяется при измерении производительности труда только отдельных категорий персонала</p> <p>г) влияние ценового фактора на показатели производительности труда</p> <p>д) требует наличия строгой обоснованности и неизменности применяемых норм</p>	<b>ОПК-1, ПК-7</b>

### Задания открытого типа:

1		<p>Вам необходимо провести исследования по вовлеченности персонала. В результате вы ходите получить не только общие сведения по компании в целом, но и для отдельных подразделений. Какая именно выборка будет использоваться для проведения опроса? Дополните ответ:</p> <p>_____ выборка</p>	<b>ОПК-1</b>
1		<p>Вы составили анкету для изучения вовлеченности персонала, которая состоит из 35 вопросов. В преамбуле к опроснику (в вводной части) вы указали, что заполнение займет 5-7 минут. Какую ошибку вы допустили?</p>	<b>ОПК-1</b>
1		<p>Вы руководитель крупного подразделения в компании, недавно руководитель одного из отделов покинул компанию. Сейчас стоит задача найти ему замену, но строги среди действующих сотрудников (без поиска нового руководителя из вне или других отделов). Вы запросили оценку управленческих компетенций персонала этого отдела, но также хотите узнать, какая структура межличностных отношений внутри этого отдела, кто является неформальным лидером, кто экспертом, а кто аутсайдер. HR-исследование с использованием какого метода сбора информации вам понадобится для решения этой задачи?</p>	<b>ОПК-1</b>
1		<p>Вы решили провести исследование удовлетворенности и вовлеченности персонала с использованием методики Gallup. Эта методика не только известна тем, что используются давно, но и тем, что она простая в использовании. Сколько вопросов включает в себя методика?</p>	<b>ОПК-1</b>
1		<p>Для развития приверженности, лояльности персонала компании используют методику eNPS. По методике определяются 3 категории персонала – критики, нейтралы (безразличные) и промоутеры. Для того, чтобы в организации развивать лояльность, на кого в первую очередь необходимо направить усилия, работать с этой категорией?</p>	<b>ОПК-1</b>
1		<p>Существует мнение среди HR-специалистов, что в момент увольнения из компании работники находятся в сложном</p>	<b>ОПК-1</b>

		эмоциональном состоянии и не готовы отвечать искренне на вопросы о причинах ухода из компании. Они предполагают, что наиболее откровенны будут бывшие сотрудники спустя время, 2-3 месяца. Как вы считаете, каким образом наиболее эффективно собрать обратную связь у бывших сотрудников о причинах увольнения и работе в другой компании (у конкурентов)?	
1		Вам нужно выяснить, насколько персоналу комфортно работать в компании, какие условия труда оценивают высоко, а какие – требуют изменений. Выяснить это необходимо у всех сотрудников, в том числе, работающих удаленно. А в результате получить количественную оценку. Какой метод сбора информации вы выберете, чтобы в короткие сроки собрать всю нужную информацию при условии, что у 95% вашего персонала есть рабочие компьютеры?	<b>ОПК-1</b>
1		Вам необходимо выяснить, с какими трудностями сталкиваются новые сотрудники, которые приходят на работу в вашей компании. Эту информацию вам нужно систематизировать и предлагать на основе накопленной информации системные решения, улучшающие адаптацию. Какой способ сбора информации вы выберете для того, чтобы собирать информацию от новых сотрудников, если в среднем процесс адаптации для них составляет около 1 месяца, а число новичков составляет около 30 чел. в месяц	<b>ОПК-1</b>
1		Вы работаете в крупной региональной компании и вам руководитель поставил задачу – выяснить, какая сила бренда компании как работодателя в настоящий момент. Кроме того, важно понять, насколько персонал привержен, лоялен компании как работодателю. Вы легко справились с этой задачей, так как знаете, что есть известный и очень простой инструмент измерения, который пришел в сферу HR из маркетинга. Какой? Как называется этот показатель?	<b>ОПК-1</b>
2		К субъектам социально-трудовых отношений, наряду, с работниками и работодателями, относится _____	<b>ОПК-1</b>
2		Тип социально-трудовых отношений, предполагающий защиту интересов субъектов отношений, политику согласования взаимных	<b>ОПК-1</b>

		приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия	
2		Показатель, используемый в ходе оценки эффективности персонала, определяемый отношением объема продукции (услуг) к среднесписочной численности персонала, называется ..	<b>ПК-7</b>
2		Показатель, используемый в ходе оценки эффективности затрат на персонал, определяемый отношением объема прибыли к затратам на персонала называется ..	<b>ПК-7</b>
2		Показатель, используемый в ходе оценки эффективности затрат на персонал, определяемый отношением ФЗП к выручке, называется ..	<b>ПК-7</b>
2		Показатель, используемый в ходе оценки эффективности затрат на персонал, определяемый отношением выручки к ФЗП, называется ..	<b>ПК-7</b>
2		Показатель, характеризующий величину времени, затрачиваемого на единицу продукции, используемый в ходе оценки производительности труда, называется ..	<b>ПК-7</b>
2		Система взаимосвязей и взаимодействия субъектов, происходящее в сфере трудовой деятельности, нацеленное на повышение качества трудовой жизни, - это _____ отношения	<b>ОПК-1, ПК-7</b>
2		Самый распространенный и универсальный метод измерения производительности труда	<b>ПК-7</b>
2		К факторам роста производительности труда относятся 3 группы, в том числе: - материально-технические - социально-психологические и _____	<b>ПК-7</b>
3		Показатель, используемый в ходе оценки использования рабочего времени, отражающий степень напряженности труда, измеряется затратами мускульной, нервной энергии человека в единицу времени, называется ..	<b>ПК-7</b>
3		Определить коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста среднемесячной заработной платы в отчетном периоде по сравнению с базисным. Сделать выводы о положительной или отрицательной тенденции. На основе следующих данных: Месячный объем производства (тыс. руб.):	<b>ПК-7</b>

		85800 (базисный период), 87 172 (отчетный период) Численность персонала, чел.: 810 (базисный период), 787 (отчетный период) Месячный ФЗП, тыс.руб.: 33200 (базисный период), 32896 (отчетный период)	
3		На обработку детали затрачивали 18 минут, после пересмотра норму времени установили равной 15 минут. Продолжительность смены 480 мин.  Определить, на сколько процентов выросла производительность труда.	<b>ПК-7</b>
3		Анализ производительности труда на предприятии предполагает оценку двух ключевых показателей производительности: выработка и _____	<b>ПК-7</b>
3		Определить возможный экономический эффект от мероприятий по обучению персонала одного из подразделений продаж, если по результатам обучения прогнозируется увеличение дохода на 600 тыс. руб., а затраты на обучение составили 150 тыс. руб.	<b>ПК-7</b>
3		На ферме работает 120 человек, один работник по нормативу обслуживает 570 кустов растений. После заморозков количество кустов сократилось на 20%. Какое количество работников придется сократить, если проводить аудит численности?	<b>ПК-7</b>
3		Один из принципов, который учитывается при формировании бюджета затрат на персонал является принцип обеспечения: опережающих темпов роста _____ над темпами роста средней заработной платы (один вариант ответа)	<b>ОПК-1, ПК-7</b>
3		Один из принципов, выполнение которого оценивается в ходе оценки эффективности использования персонала, - принцип обеспечения: опережающих темпов роста _____ над темпами роста средней заработной платы	<b>ПК-7</b>
3		Метод измерения производительности труда, который может использоваться при определении производительности труда в случаях, где производится несколько видов, сортов однородной продукции	<b>ОПК-1, ПК-7</b>
3		Метод измерения производительности труда, который требует наличия строгой	<b>ОПК-1, ПК-7</b>

		обоснованности и неизменности применяемых норм	
4		Метод измерения производительности труда, который может использоваться, в том числе, при межотраслевом сопоставлении уровней производительности труда, при проведении бенчмаркинга производительности труда предприятий, выпускающих разнородную продукцию в различных отраслях, регионах, странах.	<b>ОПК-1, ПК-7</b>