

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Щербакова Елена Сергеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.12.2020 16:08:41
Уникальный программный ключ:
28049405e27773754b421c0f7cbfa26b49543c95674999bee5f5fb252f9418c1



**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА ИМЕНИ НИКИТЫ
ДЕМИДОВИЧА ДЕМИДОВА
(ЧОУ ВО ТИУБ им. Н.Д. Демидова)**

*Кафедра
«Экономика и управление»*

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
«Экономика и управление»

к.э.н. И.В. Тарасова
«30» января 2020 г.

**ЭКОНОМИКА ТРУДА В ПРОЕКТНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Укрупненная группа направлений и специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Управление проектом
Форма обучения	заочная

Тула
2020 год

При разработке рабочей программы учебной дисциплины в основу положены:


1. ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент,
утвержденный Министерством образования и науки РФ 12 января 2016 г. № 7
2. Учебный план по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Разработчики:

Тарасова Ирина Витальевна, к.э.н., доцент
(Ф.И.О., ученая степень, ученое звание, должность)
подпись

/  /

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
«Экономика и управление», протокол № 6 от «30» января 2020 г.

Заведующий кафедрой «Экономика и управление»  / Тарасова И.В. /

Согласовано от Библиотеки  / Минайчева Г.В. /

(подпись)

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г. N 7 дисциплина «Экономика труда в проектном менеджменте» входит в состав вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика труда в проектном менеджменте» является теоретической основой организации, эффективного использования и управления трудовыми ресурсами общества и предприятий.

Цель дисциплины - формирование профессиональной компетенции у будущих управленцев и менеджеров предприятий теоретическим основам экономики труда.

Основные задачи дисциплины:

- изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышение эффективности и производительности труда;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими процессами и отношениями, взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации);
- требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке; основные особенности формирования занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям;
- порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда;
- требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования; основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования;
- общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящихся в условиях рыночной экономики;

уметь:

- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы ее роста на предприятии (в организации);
- планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них на предприятии (в организации);
- проектировать и регулировать производительность труда на предприятии;

- определять заработную плату работника при различных формах и системах оплаты труда;
- рассчитывать фонды оплаты труда предприятий и обеспечивать эффективность их использования;
- проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда;
- выявлять и использовать передовой опыт по обеспечению роста производительности труда и прогрессивных методов организации заработной платы в стране и за рубежом;

владеть:

- представлением о круге актуальных проблем в сфере социально-трудовых отношений, рынке труда, занятости, безработице, общих принципах социальной защиты населения в условиях рыночных отношений;
- представлением о труде как основе развития общества и важнейшем факторе производства;
- представлением о состоянии и развитии трудовых ресурсов в стране, современных тенденциях в области их эффективного использования;
- представлением о системе управления трудом, основных элементах ее взаимосвязи и развития в условиях рыночных отношений;
- представлением о международном опыте регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы и доходов.

В результате изучения дисциплины у студента формируется следующие **компетенции:**

- владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

4. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ ДЕ	Наименование дидактической единицы	№ п.п.	Тема	Вырабатываемая компетенция
1	Теоретические основы и предмет экономики труда. Трудовой потенциал общества и рынок труда.	1	Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.	ПК-1
		2	Трудовой потенциал общества.	ОПК-6
		3	Занятость населения и рынок труда.	ПК-1
2	Основы трудовой деятельности. Организация и производительность труда.	4	Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.	ПК-1, ОПК-6

		5	Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.	ПК-1
		6	Понятие и показатели производительности труда.	ПК-1
3	Нормирование труда. Факторы роста производительности труда. Регулирование трудовых отношений.	7	Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.	ОПК-6
		8	Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.	ОПК-6
		9	Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства	ПК-1
4	Организация оплаты труда в современных условиях. Социальная политика.	10	Сущность и организация оплаты труда.	ОПК-6
		11	Формы и системы заработной платы.	ОПК-6
		12	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	ПК-1

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ СХЕМЕ

Для изучения дисциплины, необходимы знания и умения из дисциплин учебного плана, изученных ранее.

Знания и умения, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться в практической работе при расчётах и анализе численности работающих, фонда и структуры заработной платы, экономических показателей деятельности предприятия, установлении норм затрат труда.

6. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

Заочная форма обучения 4,6 лет

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц), 5 Семестр
1	2
Общая трудоемкость дисциплины	180(5)
Аудиторные занятия*	20
Лекции	8
Практические занятия	12
Самостоятельная работа	151
Вид итогового контроля	Экзамен(9)

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ ЗАНЯТИЙ

Заочная форма обучения

№ п.п.	Темы дисциплины	Трудовое мкость	ЛК	ПЗ	СРС
1	Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.	14,5	0,5	1	13
2	Трудовой потенциал общества.	14,5	0,5	1	13
3	Занятость населения и рынок труда.	14,5	0,5	1	13
4	Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.	14,5	0,5	1	13
5	Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.	14,5	0,5	1	13
6	Понятие и показатели производительности труда.	14,5	0,5	1	13
7	Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.	14,5	0,5	1	13
8	Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.	14,5	0,5	1	13
9	Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства	14,5	0,5	1	13
10	Сущность и организация оплаты труда.	14,5	0,5	1	13
11	Формы и системы заработной платы.	14,5	0,5	1	13
12	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	20,5	2,5	1	17
	Итого:	180	8	12	160

7.2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРЕДМЕТ ЭКОНОМИКИ ТРУДА. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА.

Тема 1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.

Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе. Задачи дисциплины «Экономика труда в проектном менеджменте». Труд и трудовая деятельность. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества. Характер и содержание труда. Формирование и развитие экономики труда как науки. Связь экономики труда с другими дисциплинами.

Тема 2. Трудовой потенциал общества.

Трудовой потенциал. Мотивы трудовой деятельности. Понятие трудового потенциала работника, предприятия, общества. Величина трудового потенциала. Формирование трудовых ресурсов общества. Население и его воспроизводство. Экономически активное и экономически неактивное население. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов. Прогноз численности населения.

Тема 3. Занятость населения и рынок труда

Формирование и регулирование рынка труда. Роль МОТ в области политики занятости. Социально-экономическая сущность занятости населения. Статус безработного, виды безработицы, показатели и методы измерения состояния безработицы. Рынок труда, его классификация, факторы, воздействующие на рынок труда. Методы государственного регулирования рынка труда. Роль МОТ в разработке программ занятости и преодоления безработицы. Политика государства на рынке труда.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА.

Тема 4. Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.

Сущность и механизм организации труда. Сущность и механизм организации труда. Роль центральной нервной системы в осуществлении трудовой деятельности. Функции жизнеобеспечения человеческого организма. Влияние научно-технического прогресса на содержание и условия труда. Психика человека. Группы психических явлений. Восприятие и внимание в трудовой деятельности. Мышление, память. Психические состояния и эмоции людей и их влияние на трудовую деятельность.

Трудовой процесс и организация труда. Работоспособность. Режим труда и отдыха. Трудовой процесс как элемент производственного процесса. Классификация трудовых процессов. Производственная операция – основной элемент трудового процесса. Цели и задачи организации труда. Совершенствование организации труда. Работоспособность, её динамика. Режим труда и отдыха.

Тема 5. Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.

Понятие и основные элементы производственной среды. Классификация видов труда по условиям и тяжести. Профессиональные риски и защита от них работников. Оценка уровня вредности и опасности условий труда. Обеспечение безопасности работников.

Тема 6. Понятие и показатели производительности труда..

Производительность и эффективность труда. Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики. Показатели производительности труда.

РАЗДЕЛ 3. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Тема 7. Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.

Методы измерения производительности труда. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа.

Тема 8. Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.

Значение нормирования труда в организации производства. Методы изучения затрат рабочего времени. Значение нормирования в системе организации труда. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Классификация затрат рабочего времени. Методы нормирования и изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего дня и хронометраж, их цели, порядок проведения и обработки данных.

Тема 9. Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства

Производственный коллектив предприятия. Понятие производственного коллектива и его структура. Особенности современного этапа научно-технического прогресса и его влияние на структуру производственного коллектива. Социально-экономические факторы формирования трудового коллектива. Изменение состава и источники пополнения трудового коллектива. Планирование численности работающих. Сущность планирования численности работников. Планирование и учёт списочного, среднесписочного и явочного состава кадров. Планирование численности рабочих и управленческого персонала. Анализ численности и состава работников. Сущность и регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства. Формирование и развитие социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство в условиях рыночных отношений.

РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.

Тема 10. Сущность и организация оплаты труда.

Сущность заработной платы. Тарифная система как элемент организации заработной платы. Сущность заработной платы как экономической категории. Необходимость регулирования отношений по оплате труда. Элементы организации заработной платы в условиях рынка. Сущность и назначение тарифной системы. Тарифное нормирование труда в РФ.

Тема 11. Формы и системы заработной платы

Системы и формы оплаты труда. Система доплат и надбавок. Понятие системы заработной платы. Сдельные и повременные системы оплаты труда. Основная и дополнительная заработная плата. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Система доплат и надбавок. Оплата труда при контрактной системе найма. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. Оплата труда при контрактной основе. Бестарифные системы оплаты труда. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. Организация оплаты труда государственных служащих.

Тема 12. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.

Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников. Сущность уровня жизни и факторы его определяющие. Показатели оценки уровня жизни. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников. Социальные трансферты, социальные пособия.

8. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практические занятия предназначены для усвоения теоретических знаний и приобретения навыков и умения осуществлять расчёты бюджета рабочего времени, показателей производительности труда, заработной платы, норм затрат труда при его нормировании.

Перечень рекомендуемых тем практических занятий:

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.
2. Трудовой потенциал общества.
3. Занятость населения и рынок труда.
4. Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.
5. Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.
6. Понятие и показатели производительности труда.
7. Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.
8. Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.
9. Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства
10. Сущность и организация оплаты труда.
11. Формы и системы заработной платы.
12. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1 ОБЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Рекомендуется следующие виды самостоятельной работы:

- индивидуальные задания (эссе, доклады, выступления)
- выполнение тестовых заданий по каждой теме дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

Заочная форма обучения

№ п.п	Темы	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля	Объём, час.
1	Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
2	Трудовой потенциал общества.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
3	Занятость населения и рынок труда.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
4	Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
5	Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
6	Понятие и показатели производительности труда.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
7	Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
8	Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
9	Производственный коллектив	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и	Устный опрос,	13

	предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства	рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	проверка тестов, проверка решений задач	
10	Сущность и организация оплаты труда.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
11	Формы и системы заработной платы.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	13
12	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	Самостоятельное изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы , решение задач, подготовка к практическим занятиям, подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации	Устный опрос, проверка тестов, проверка решений задач	17
Итого:				160

11.2. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

ДЕ №1.

Теоретические основы и предмет экономики труда. Трудовой потенциал общества и рынок труда.

1.Труд как особая система включает в себя

1. субъект труда,
2. средства труда,
3. предметы труда
4. предметы труда, средства труда, людей.

2.Объектом изучения экономики труда является:

1. природные ресурсы
2. труд
3. этапы развития экономических систем общества
4. культура и искусство

3..Естественный прирост населения - это

1. разность между численностью населения на начало и конец года
2. численность населения на начало года плюс прирост населения за год
3. разность между числом родившихся и числом умерших.

4.Экономически активное население не включает:

1. безработных
2. безработных и занятых
3. лиц вне рабочей силы

5.Трудовой потенциал – это:

1. занятые в национальной экономике работники;
2. люди, создающие и потребляющие материальные блага;
3. количество и качество труда, которым располагает общество

6.Субъектами рынка труда являются:

1. наемные работники, предприниматели (работодатели), государство
2. занятые и безработные;
3. спрос и предложение рабочей силы;
4. социально-трудовые отношения

7.Первичный рынок труда –это:

- 1.система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и размещение её определяется административными правилами и процедурами,
- 2.система социально-трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе региона, страны, отрасли,
- 3.рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология и т.д.

ДЕ №2

Основы трудовой деятельности. Организация и производительность труда.

Тестовые задания

1.К вредным производственным физическим факторам относятся:

- 1.температура и влажность
- 2.сенсорные нагрузки
- 3.шум и вибрация
- 4.монотонность труда

2.Организация рабочего места не включает в себя такие элементы как

- 1.оснащение рабочего места
- 2.планировка рабочего места
- 3.обслуживание рабочего места
- 4.взаимозаменяемость

3.Внутрисменный режим труда и отдыха не включает:

- 1.предоставление выходных дней
- 2.предоставление отпуска
- 3.продолжительность смены
- 4.начало и окончание смены

4.В зависимости от характера участия работника в воздействии на предмет труда трудовые процессы могут быть:

- 1.машинные
- 2.прерывные
- 3.жёстко регламентированные
- 4.ручные

5.К индивидуальным средствам защиты относятся:

- 1.очки и наушники
- 2.увлажнители воздуха, кондиционеры
- 3.звукопоглощающие перегородки
- 4.спецодежда, спецобувь

6.Для измерения производительности труда применяются показатели:

- 1.выработка, трудоёмкость
- 2.рентабельность
- 3.фондовооружённость труда
- 4.фондоотдача

7.Наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда является:

- 1.прибыль
- 2.фондовооружённость труда
- 3.рентабельность
- 4.производительность труда
- 5.материалоёмкость

ДЕ №3

Нормирование труда. Факторы роста производительности труда. Регулирование трудовых отношений.

Тестовые задания

1.Метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определённого периода называется-

- 1.метод моментных наблюдений
- 2.самофотография
- 3.фотография рабочего времени
- 4.хронометраж

2.Фактор, в наибольшей степени способствующий росту производительности труда-

- 1.НТП.
- 2.качественный состав рабочей силы
- 3.система управления
- 4.режим труда и отдыха

3.Фактор, не влияющий на рост производительность труда

- 1.наличие брака
- 2.интенсивность труда
- 3.рациональное использование трудовых ресурсов

4.Стоимостным показателем производительности труда является:

- 1.количество произведенной продукции, приходящееся на одного вспомогательного рабочего
- 2.затраты времени на производство единицы продукции
- 3.стоимость произведенной продукции, приходящаяся на одного работающего.

5. Такой тип СТО (социально-трудовых отношений), как патернализм характеризуется:

- 1.общей ответственностью и взаимной помощью;
- 2.личной ответственностью человека;
3. значительной ролью государства в СТО;
- 4.незаконным ограничением прав субъектов СТО.

6.Типы социально-трудовых отношений желательные для социально ориентированной экономики

- 1.партнёрство
- 2.конфликт
- 3.дискриминация
- 4.солидарность

7.От всех международных организаций МОТ отличается:

1. трехсторонней структурой;
2. наличием устава;
- 3 уплатой членских взносов.
4. особым составом входящих в нее стран;

ДЕ №4

4.Организация оплаты труда в современных условиях. Социальная политика.

Тестовые задания

1.Неравенство в доходах определяется с помощью показателей:

- 1.ВВП на душу населения
- 2.кривой Лоренца
- 3.совокупного дохода

4.Кривой Филлипса

2.Совокупный доход включает:

- 1.заработную плату
- 2.трансфертные платежи
- 3.налоги и сборы
- 4.средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства

3.Сдельная оплата труда предполагает начисление заработной платы в соответствии с количеством:

- 1.изготовленной продукции
- 2.отработанного времени
- 3.должностных обязанностей
- 4.оказанных услуг.

4.Повременная заработная плата предполагает начисление заработной платы в соответствии с:

- 1.количеством оказанных услуг
- 2.количеством отработанного времени
- 3.объемом выполненных работ

5.Система оплаты труда при которой выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным - это

- 1.сдельно-прогрессивная
- 2.простая повременная
- 3.простая сдельная
- 4.повременно-премиальная
- 5.косвенная

6.Основные доплаты к тарифным ставкам и окладам производятся в соответствии:

- 1.указ Президента
- 2.трудовой кодекс
- 3.инвалидность
- 4.выслуга лет

7.Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

1. содержание иждивенцев.
2. обязательные платежи и сборы;
3. питание;
4. непродовольственные товары и услуги

11.3. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

- 1.Понятие о труде.
- 2.Содержание и характер труда.
- 3.Мотивация трудовой деятельности.
4. Понятие трудового потенциала.
- 5.Население и его структура. Прогноз численности населения.
- 6.Трудовые ресурсы.
- 7.Понятие занятости населения. Виды занятости и показатели.
- 8.Рынок труда, его элементы. Сегментация рынка труда.
- 9.Безработица, ее показатели, виды безработицы.
- 10.Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность.
- 11.Психические аспекты трудовой деятельности человека.
- 12.Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов.
- 13.Понятие и основные элементы производственной среды. Формирование благоприятной производственной среды.
- 14.Организация труда. Совершенствование организации труда.

15. Условия труда. Классификация условий труда.
16. Режим труда и отдыха.
17. Охрана труда, ее функции и принципы. Надзор за охраной труда.
18. Меры по обеспечению безопасности работающих.
19. Производительность труда и интенсивность труда.
20. Методы измерения труда. Показатели производительности труда.
21. Рост производительности труда и его значение.
22. Задачи и направления анализа производительности труда.
23. Анализ выполнения плана по производительности труда.
24. Планирование производительности труда.
25. Понятие производственного коллектива. Структура производственного коллектива.
26. Особенности современного этапа НТП и его влияние на структуру трудового коллектива.
27. Социально-экономические факторы формирования трудового коллектива.
28. Изменение состава и источники пополнения трудового коллектива.
29. Сущность планирования численности работающих.
30. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава кадров.
31. Планирование численности по категориям. Анализ численности и состава работающих.
32. Сущность и функции и принципы организации заработной платы.
33. Тарифная система и ее содержание.
34. Формы и системы заработной платы.
35. Бестарифные системы оплаты труда. Структура дохода работника фирмы.
36. Цели и задачи социальной политики в России. Уровень и качество жизни.
37. Показатели уровня жизни населения. Дифференциация доходов населения.
38. Понятие стоимости жизни. Индексы стоимости жизни.
39. Прожиточный минимум. Социальная защита населения.
40. Экономическая природа пенсий, их роль в формировании семейных доходов.
41. Значение нормирования труда в организации производства. Методы изучения затрат рабочего времени. Значение нормирования в системе организации труда.
42. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Классификация затрат рабочего времени.
43. Методы нормирования и изучения затрат рабочего времени.
44. Фотография рабочего дня: виды, цели, этапы проведения.
45. Порядок обработки данных фотографии рабочего дня.
46. Хронометраж, цели, порядок проведения и обработки данных.

11.4. КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Учебным планом курсовой проект не предусмотрен.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ.

12.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате изучения дисциплины у студента формируется следующие компетенции:

- владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для

организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации);

- требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке; основные особенности формирования занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям;

- порядок организации заработной платы, установления оптимальных размеров оплаты труда;

- требования к формированию фондов оплаты труда предприятий (организаций) и к обеспечению их эффективного использования; основные особенности оплаты труда на предприятиях различных форм собственности и методов хозяйствования;

- общие понятия уровня жизни и социальных гарантий трудящихся в условиях рыночной экономики;

уметь:

- определять показатели производительности труда, рассчитывать резервы ее роста на предприятии (в организации);

- планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них на предприятии (в организации);

- проектировать и регулировать производительность труда на предприятии;

- определять заработную плату работника при различных формах и системах оплаты труда;

- рассчитывать фонды оплаты труда предприятий и обеспечивать эффективность их использования;

- проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда;

- выявлять и использовать передовой опыт по обеспечению роста производительности труда и прогрессивных методов организации заработной платы в стране и за рубежом;

владеть:

- представлением о круге актуальных проблем в сфере социально-трудовых отношений, рынке труда, занятости, безработице, общих принципах социальной защиты населения в условиях рыночных отношений;

- представлением о труде как основе развития общества и важнейшем факторе производства;

- представлением о состоянии и развитии трудовых ресурсов в стране, современных тенденциях в области их эффективного использования; -

- представлением о системе управления трудом, основных элементах ее взаимосвязи и развития в условиях рыночных отношений;

- представлением о международном опыте регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы и доходов.

ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ ДЕ	Наименование дидактической единицы	№ п.п.	Тема	Планируемые результаты обучения (ПРО)
------	------------------------------------	--------	------	---------------------------------------

1	Теоретические основы и предмет экономики труда. Трудовой потенциал общества и рынок труда.	1	Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.	ПК-1
		2	Трудовой потенциал общества.	ОПК-6
		3	Занятость населения и рынок труда.	ПК-1
2	Основы трудовой деятельности. Организация и производительность труда.	4	Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.	ПК-1, ОПК-6
		5	Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.	ПК-1
		6	Понятие и показатели производительности труда.	ПК-1
3	Нормирование труда. Факторы роста производительности труда. Регулирование трудовых отношений.	7	Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.	ОПК-6
		8	Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.	ОПК-6
		9	Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства	ПК-1
4	Организация оплаты труда в современных условиях. Социальная политика.	10	Сущность и организация оплаты труда.	ОПК-6
		11	Формы и системы заработной платы.	ОПК-6
		12	Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.	ПК-1

1.2. Этапы формирования компетенций дисциплины «Экономика труда в проектном менеджменте»

ОПК-6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций					
Знать (З.3)		Уметь (У.3)		Владеть (В.3)	
принципы организации операционной деятельности, основные методы и инструменты управления операционной деятельностью организации; основные концепции и методы организации операционной деятельности (MRP, MRP II, ERP)	Темы лекций 2, 4, 7, 8,9,11 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 2, 4, 7, 8,9,11 Тестовые задания вариант 1 -4	планировать операционную деятельность организации; проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию оплаты труда;	Темы лекций 2, 4, 7, 8,9,11 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 2, 4, 7, 8,9,11 Тестовые задания вариант 1 -4	методами управления операциями	Темы лекций 2, 4, 7, 8,9,11 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 2, 4, 7, 8,9,11 Тестовые задания вариант 1 -4
ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной					
Знать (З.4)		Уметь (У.4)		Владеть (В.4)	
основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее формирования; особенности организационной культуры проекта и методы ее формирования	Темы лекций 1,3-6,9,12 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 1,3-6,9,12 Тестовые задания вариант 1 -4	организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; диагностировать организационную культуру проекта и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; разрабатывать программы оценки, аттестации, обучения, мотивации и развития карьеры персонала и оценивать их эффективность	Темы лекций 1,3-6,9,12 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 1,3-6,9,12 Тестовые задания вариант 1 -4	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; современным инструментарием управления человеческими ресурсами; навыками выявления и диагностики проблем в проекте	Темы лекций 1,3-6,9,12 Вопросы к экзамену 1-46 Темы практических занятий 1,3-6,9,12 Тестовые задания вариант 1 -4

12.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ; ДЛЯ КАЖДОГО РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ШКАЛЫ И ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

12.2.1. ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ К ЭКЗАМЕНУ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

При оценке знаний на экзамене учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала;

		- неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.2.2. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Незачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

12.3.1. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине. Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.
2. Трудовой потенциал общества.
3. Занятость населения и рынок труда.
4. Психофизиологический аспект трудовой деятельности. Сущность и механизм организации труда.
5. Производственная среда как фактор воспроизводства рабочей силы.
6. Понятие и показатели производительности труда.
7. Методы измерения производительности труда. Факторы изменения производительности труда.
8. Сущность, значение нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени.
9. Производственный коллектив предприятия. Регулирование социально-трудовых отношений. Развитие социального партнёрства
10. Сущность и организация оплаты труда.
11. Формы и системы заработной платы.
12. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников.

12.3.2. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие о труде.

2. Содержание и характер труда.
3. Мотивация трудовой деятельности.
4. Понятие трудового потенциала.
5. Население и его структура. Прогноз численности населения.
6. Трудовые ресурсы.
7. Понятие занятости населения. Виды занятости и показатели.
8. Рынок труда, его элементы. Сегментация рынка труда.
9. Безработица, ее показатели, виды безработицы.
10. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность.
11. Психические аспекты трудовой деятельности человека.
12. Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов.
13. Понятие и основные элементы производственной среды. Формирование благоприятной производственной среды.
14. Организация труда. Совершенствование организации труда.
15. Условия труда. Классификация условий труда.
16. Режим труда и отдыха.
17. Охрана труда, ее функции и принципы. Надзор за охраной труда.
18. Меры по обеспечению безопасности работающих.
19. Производительность труда и интенсивность труда.
20. Методы измерения труда. Показатели производительности труда.
21. Рост производительности труда и его значение.
22. Задачи и направления анализа производительности труда.
23. Анализ выполнения плана по производительности труда.
24. Планирование производительности труда.
25. Понятие производственного коллектива. Структура производственного коллектива.
26. Особенности современного этапа НТП и его влияние на структуру трудового коллектива.
27. Социально-экономические факторы формирования трудового коллектива.
28. Изменение состава и источники пополнения трудового коллектива.
29. Сущность планирования численности работающих.
30. Планирование и учет списочного, среднесписочного и явочного состава кадров.
31. Планирование численности по категориям. Анализ численности и состава работающих.
32. Сущность и функции и принципы организации заработной платы.
33. Тарифная система и ее содержание.
34. Формы и системы заработной платы.
35. Бестарифные системы оплаты труда. Структура дохода работника фирмы.
36. Цели и задачи социальной политики в России. Уровень и качество жизни.
37. Показатели уровня жизни населения. Дифференциация доходов населения.
38. Понятие стоимости жизни. Индексы стоимости жизни.
39. Прожиточный минимум. Социальная защита населения.
40. Экономическая природа пенсий, их роль в формировании семейных доходов.
41. Значение нормирования труда в организации производства. Методы изучения затрат рабочего времени. Значение нормирования в системе организации труда.
42. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Классификация затрат рабочего времени.
43. Методы нормирования и изучения затрат рабочего времени.
44. Фотография рабочего дня: виды, цели, этапы проведения.
45. Порядок обработки данных фотографии рабочего дня.
46. Хронометраж, цели, порядок проведения и обработки данных

12.3.3. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

ДЕ №1.

Теоретические основы и предмет экономики труда. Трудовой потенциал общества и рынок труда.

1.Труд как особая система включает в себя

1. субъект труда,
2. средства труда,
3. предметы труда
4. предметы труда, средства труда, людей.

2.Объектом изучения экономики труда является:

1. природные ресурсы
2. труд
3. этапы развития экономических систем общества
4. культура и искусство

3..Естественный прирост населения - это

1. разность между численностью населения на начало и конец года
2. численность населения на начало года плюс прирост населения за год
3. разность между числом родившихся и числом умерших.

4.Экономически активное население не включает:

1. безработных
2. безработных и занятых
3. лиц вне рабочей силы

5.Трудовой потенциал – это:

1. занятые в национальной экономике работники;
2. люди, создающие и потребляющие материальные блага;
3. количество и качество труда, которым располагает общество

6.Субъектами рынка труда являются:

1. наемные работники, предприниматели (работодатели), государство
2. занятые и безработные;
3. спрос и предложение рабочей силы;
4. социально-трудовые отношения

7.Первичный рынок труда –это:

1. система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и размещение её определяется административными правилами и процедурами,
2. система социально-трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе региона, страны, отрасли,
3. рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология и т.д.

ДЕ №2

Основы трудовой деятельности. Организация и производительность труда.

Тестовые задания

1.К вредным производственным физическим факторам относятся:

1. температура и влажность
2. сенсорные нагрузки
3. шум и вибрация
4. монотонность труда

2.Организация рабочего места не включает в себя такие элементы как

1. оснащение рабочего места

2. планировка рабочего места
3. обслуживание рабочего места
4. взаимозаменяемость

3. Внутрисменный режим труда и отдыха не включает:

1. предоставление выходных дней
2. предоставление отпуска
3. продолжительность смены
4. начало и окончание смены

4. В зависимости от характера участия работника в воздействии на предмет труда трудовые процессы могут быть:

1. машинные
2. прерывные
3. жёстко регламентированные
4. ручные

5. К индивидуальным средствам защиты относятся:

1. очки и наушники
2. увлажнители воздуха, кондиционеры
3. звукопоглощающие перегородки
4. спецодежда, спецобувь

6. Для измерения производительности труда применяются показатели:

1. выработка, трудоёмкость
2. рентабельность
3. фондовооружённость труда
4. фондоотдача

7. Наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда является:

1. прибыль
2. фондовооружённость труда
3. рентабельность
4. производительность труда
5. материалоёмкость

ДЕ №3

Нормирование труда. Факторы роста производительности труда. Регулирование трудовых отношений.

Тестовые задания

1. Метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определённого периода называется-

1. метод моментных наблюдений
2. самофотография
3. фотография рабочего времени
4. хронометраж

2. Фактор, в наибольшей степени способствующий росту производительности труда-

1. НТП.
2. качественный состав рабочей силы
3. система управления
4. режим труда и отдыха

3. Фактор, не влияющий на рост производительность труда

1. наличие брака
2. интенсивность труда

3. рациональное использование трудовых ресурсов

4. Стоимостным показателем производительности труда является:

1. количество произведенной продукции, приходящееся на одного вспомогательного рабочего

2. затраты времени на производство единицы продукции

3. стоимость произведенной продукции, приходящаяся на одного работающего.

5. Такой тип СТО (социально-трудовых отношений), как патернализм характеризуется:

1. общей ответственностью и взаимной помощью;

2. личной ответственностью человека;

3. значительной ролью государства в СТО;

4. незаконным ограничением прав субъектов СТО.

6. Типы социально-трудовых отношений желательные для социально ориентированной экономики

1. партнёрство

2. конфликт

3. дискриминация

4. солидарность

7. От всех международных организаций МОТ отличается:

1. трехсторонней структурой;

2. наличием устава;

3. уплатой членских взносов.

4. особым составом входящих в нее стран;

ДЕ №4

4. Организация оплаты труда в современных условиях. Социальная политика.

Тестовые задания

1. Неравенство в доходах определяется с помощью показателей:

1. ВВП на душу населения

2. кривой Лоренца

3. совокупного дохода

4. Кривой Филлиппса

2. Совокупный доход включает:

1. заработную плату

2. трансфертные платежи

3. налоги и сборы

4. средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства

3. Сдельная оплата труда предполагает начисление заработной платы в соответствии с количеством:

1. изготовленной продукции

2. отработанного времени

3. должностных обязанностей

4. оказанных услуг.

4. Повременная заработная плата предполагает начисление заработной платы в соответствии с:

1. количеством оказанных услуг

2. количеством отработанного времени

3. объемом выполненных работ

5. Система оплаты труда при которой выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным - это

- 1.сдельно-прогрессивная
- 2.простая повременная
- 3.простая сдельная
- 4.повременно-премиальная
- 5.косвенная

6.Основные доплаты к тарифным ставкам и окладам производятся в соответствии:

- 1.указ Президента
- 2.трудовой кодекс
- 3.инвалидность
- 4.выслуга лет

7.Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

1. содержание иждивенцев.
2. обязательные платежи и сборы;
3. питание;
4. непродовольственные товары и услуги

12.4.МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико - ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Экзамен
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Проверка тестов

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем

Экзамен - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая), а также баллов за качество выполнения экзаменационных заданий (экзаменационная составляющая, - характеризующая способность студента обобщать и систематизировать теоретические и практические знания по дисциплине и решать практико-ориентированные задачи). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами:

- Положение о рабочей программе дисциплины (РПД) (утверждено решением Ученого совета Протокол № 4 от 29.08.2017г.)
 - Положение о текущем контроле знаний и промежуточной аттестации студентов ЧОУ ВО ТИУБ им. Н.Д. Демидова (утверждено решением Ученого совета Протокол № 4 от 29.08.2017г.)
 - Положение о контактной работе обучающегося с преподавателем в ЧОУ ВО ТИУБ им. Н.Д. Демидова (утверждено решением Ученого совета Протокол № 1 от 27.01.2015г.)
- Положение о проведении итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры в ЧОУ ВО ТИУБ им. Н.Д. Демидова (утверждено решением Ученого совета Протокол № 11 от 25.12.2015г.)
- Инструкция по проведению тестирования (доступны в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

13. РЕКОМЕНДУЕМОЕ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

13.1.НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основой нормативного сопровождения дисциплины являются: ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, основная образовательная программа по направлению 38.03.02 Менеджмент, учебный план, рабочая программы дисциплины, курс лекций, методические указания по освоению дисциплины, методические указания для аудиторных занятий.

13.2.ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА*

1. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 188 с. — 978-5-4365-0665-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61683.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюлова, В.Д. Мостова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00644-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71074.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — 978-5-93926-306-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13.3. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (Основной закон) Российской Федерации - России. М.: Известия, 1993.
2. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 26 апр. 1996 г. № 36 ФЗ; изм. и доп. от 17 июля 1999 г. № 175 ФЗ.
3. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 1999. 23 июля. № 142.
4. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ // Российская газета. 1995. 5 февраля. № 235.
5. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995г. № 175-ФЗ // Российская газета. 1995. 5 февраля. № 235.

6. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ // Российская газета. 1997. 29 октября. № 210.
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Российская газета. 1996. 20 января. № 12.
8. Гужова О.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.А. Гужова. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 98 с. — 978-5-9585-0672-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58837.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Костюченко Т.Н. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 165 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76065.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Меньшикова О.И. Экономика труда. Схемы, графики, таблицы [Электронный ресурс] : учебное пособие и практикум / О.И. Меньшикова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2017. — 176 с. — 978-5-906912-67-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74748.html> — ЭБС «IPRbooks»

13.4. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

- Электронно-библиотечная система «IPRbooks» – <http://www.iprbookshop.ru>
- Научная электронная библиотека – <http://www.elibrary.ru>
- СДО Прометей 5.0 - <http://78.25.114.161:8001/auth/default.asp>
-

Ресурсы открытого доступа:

1. Министерство финансов

<http://www.minfin.ru>

Отчеты по исполнению бюджетов, макроэкономические показатели, информация о выпуске ценных бумаг, внешнем долге РФ и многое другое.

2. Центральный Банк Российской Федерации

<http://www.cbr.ru>

Официальная информация ЦБ Российской Федерации о состоянии денежно-кредитной сферы, банковской системы, финансовых рынков и других подсистем экономики страны.

3. Госкомстат России

<http://www.gks.ru>

Основные социально-экономические показатели России, краткая информация по регионам, ссылки на национальные статистические службы мира и многое другое.

4. Центр макроэкономического анализа.

<http://www.forecast.ru>

На сайте: индикаторы экономического развития России, мониторинг основных макроэкономических тенденций, различные аналитические материалы, новости, прогнозы.

5. Библиотечка экономиста. Электронный путеводитель.

<http://librarybseuby.ucoz.ru>

Экономические ресурсы в сети Интернет. Интернет-ресурсы по экономике и статистике.

6. Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

<http://www.ecsocman.hse.ru>

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам по экономике, социологии, менеджменту

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;

- дополняйте материал лекции информацией;

- задавайте вопросы лектору;

- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и

уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») - это скорее, признак «пациента», чем специалиста-человековеда...

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неудобно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши

личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к семинарскому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотносить, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на

практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/>
2. Справочная правовая система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

На рабочих местах используется операционная система Microsoft Windows, пакет Microsoft Office, а также другое специализированное программное обеспечение. В вузе есть два современных конференц-зала, оборудованных системами Video Port, Skype для проведения видео-конференций, три компьютерных класса, оснащенных лицензионным программным обеспечением – MS office, MS Project, Консультант + агент, 1С 8.2, Visual Studio, Adobe Finereader, Project Expert. Большинство аудиторий оборудовано современной мультимедийной техникой.

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Реализация образовательного процесса по дисциплине «Экономика труда в проектном менеджменте» осуществляется в следующих аудиториях:

№ 201 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (1 доска ученическая, 1 рабочее место преподавателя, 14 столов ученических, 14 стульев ученических, 1 персональный компьютер, пакет Microsoft Office, 1 телевизор, 2 микрофона, 2 колонки компьютерные)

№ 201 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (1 доска ученическая, 1 рабочее место преподавателя, 14 столов ученических, 14 стульев ученических, 1 персональный компьютер, пакет Microsoft Office, 1 телевизор, 2 микрофона, 2 колонки компьютерные).

15.3. ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Microsoft office
2. Microsoft Windows 7
3. Kaspersky Endpoint Security