

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра менеджмента

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н. Хайруллина М. В.
“ ____ ” _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Экономика и социология труда

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент организации

Курс: 2, семестры : 3 4

Факультет бизнеса, заочная форма обучения

		Семестр	
№	Вид деятельности	3	4
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	0	4
2	Всего часов	0	144
3	Всего занятий в контактной форме, час.	2	29
4	Лекции, час.	2	6
5	Практические занятия, час.	0	8
6	Лабораторные занятия, час.	0	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	0	6
8	Аттестация, час.	0	2
9	Консультации, час.		13
10	Самостоятельная работа, час.	0	113
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)		контр.
12	Вид аттестации		Э

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

ФГОС введен в действие приказом №7 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место дисциплины в структуре учебного плана: Блок 1, вариативная

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 38.03.02 Менеджмент

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

КМ, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета бизнеса, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

доцент, д.э.н. Борисова А. А.

Заведующий кафедрой:

доцент, д.э.н. Борисова А. А.

Ответственный за образовательную программу:

заведующий кафедрой Борисова А. А.

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; в части следующих результатов обучения:	
у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
Компетенция ФГОС: ОК.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
Компетенция ФГОС: ОПК.6 владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; в части следующих результатов обучения:	
з3. знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	
у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	
Компетенция ФГОС: ПК.1 владение 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; в части следующих результатов обучения:	
з5. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	
з6. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	
у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Экономика и социология труда</i>	
ПК.1.35 знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	
1.знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.36 знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	
2.знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ПК.1.у3 уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	
3.уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.3.у5 уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	
4.уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.у1 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	

5.уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОПК.6.33 знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	
6.знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	Лекции; Самостоятельная работа
ОПК.6.у4 владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	
7.владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	Лекции; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 3				
Дидактическая единица: Теоретические основы организации трудовой деятельности				
1. Установочная лекция: введение в предмет	0	2	1, 2, 6	Студент знакомится с основными разделами курса и методикой его освоения
Семестр: 4				
Дидактическая единица: Организация рабочих мест и проектирование рабочих пространств				
2. Понятие и классификация рабочих мест, задачи их организации	1	1	1, 2, 3, 7	Студент конспектирует материалы лекций; участвует в групповой дискуссии аргументирует практику организации рабочих помещений и рабочих мест
3. Виды планировок рабочих мест. Система 5S для рационализации планировки и организации рабочих мест	1	3	1, 2, 4, 5	Студент конспектирует материалы лекций; участвует в групповой дискуссии, аргументирует сложившиеся в практике виды планировок рабочих пространств, рассуждает о принципах системы рационализации и возможности ее применения в практике бизнеса.
Дидактическая единица: Особенности рынка труда и его влияние на формирование кадрового обеспечения				
4. Мониторинг рынка труда: инструменты и аналитика	1	0,5	1, 2	Студент конспектирует материалы лекции, участвует в обсуждении достоинств и ограничений методических средств мониторинга рынка труда
5. Структура рынка труда. Модели спроса и предложения	0	0,5	1, 2	Студент конспектирует материалы лекций; участвует в групповой дискуссии аргументирует видение ситуации на региональном рынке труда
Дидактическая единица: Условия труда и регламентация трудовой деятельности				

6. Специальная оценка рабочих мест по условиям труда	0	0,5	2, 3, 4, 6	Студент конспектирует материалы лекций; участвует в групповой дискуссии аргументирует возможность применения нормативно-правового регулирования условий труда на предприятии
Дидактическая единица: Нормирование труда: система норм и методы обоснования норм по труду				
7. Режим труда и отдыха. Классификация затрат рабочего времени	0	0,5	1, 2	Студент конспектирует материалы лекций; участвует в групповой дискуссии, аргументирует управленческие решения по совершенствованию режима рабочего времени

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 4				
Дидактическая единица: Организация рабочих мест и проектирование рабочих пространств				
1. Проектирование рабочего помещения	2	4	1, 3, 4	Студент приобретает навык проектирования рабочих помещений, учитывая СНиП, правила организации рабочих мест офисных работников; демонстрирует и защищает результаты работы
Дидактическая единица: Особенности рынка труда и его влияние на формирование кадрового обеспечения				
2. Анализ движения персонала	0	2	1, 3, 4	Студент решает 8 задач. Решение задач по теме позволяет: приобрести навык анализа движения персонала; научиться применять методику оценки экономического ущерба вследствие текучести персонала; обосновывать управленческие решения по совершенствованию работы с персоналом.
Дидактическая единица: Условия труда и регламентация трудовой деятельности				
3. Специальная оценка условий труда: техника организации и оценка экономических затрат	0	1	1, 2	Студент осваивает алгоритм действий при проведении специальной оценки условий труда и обосновывает приемлемый способ организации работы
Дидактическая единица: Нормирование труда: система норм и методы обоснования норм по труду				

4. Анализ затрат распределения рабочего времени	1	1	1, 2, 3, 5	Студент осваивает инструментарий учета и анализа затрат рабочего времени линейных специалистов и вырабатывает предложения по рационализации баланса рабочего времени на примере должностей мастера, прораба.
---	---	---	------------	--

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 4				
1	Контрольные работы	1, 3, 4, 5, 6	5	3
Студент проводит анализ кадровой обеспеченности в динамике за несколько лет с обязательным аналитическим обзором полученных данных. Характеризует организацию труда на предприятии по всем подсистемам. Оценивает экономический ущерб организации, вследствие текучести кадров, согласно методике, представленной в задании. Разрабатывает практически приемлемые и эффективные пути решения проблемы по регулированию текучести кадров организации. : Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана.				
2	Подготовка к занятиям	1, 2	40	2
Студент знакомится с актуальной практикой организации социально-экономической жизни общества. Для этого осуществляет поиск информации по темам практических занятий в источниках, указанных в списках основной и дополнительной литературы. Знакомится с нормативными актами, регламентирующими практику организации труда (по темам практических занятий) , обращаясь к справочно-правовым системам.: Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана.				
3	Дополнительная учебная деятельность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	48	4
Студент самостоятельно знакомится со сложившейся практикой организации труда. Для этого обращается к литературе и интернет-источникам, указанным в рабочей программе. Дополнительная деятельность позволяет студенту аргументировать позицию при обсуждении вопросов в рамках лекций: Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана.				
4	Подготовка к аттестации	1, 2, 6	20	4
Студент осуществляет систематизацию информации по курсу, подробная информация приведена в приложении №2 : Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail

Консультирование	e-mail
Контроль	e-mail; ЭБС
Размещение учебных материалов	e-mail; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм
1	Дискуссия
Краткое описание применения: Студент конспектирует материалы лекции, участвует в групповом обсуждении, аргументирует позицию в отношении рассматриваемых вопросов	
Подробная информация об использовании технологии приводится в "Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана."	

6. Правила аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS.

Краткая информация о БРС приведена в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 4		
<i>Практические занятия:</i>	10	20
Контролирующие материалы приводятся в "Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана."		
<i>Контрольные работы:</i>	20	40
Контролирующие материалы приводятся в "Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана."		
<i>Экзамен:</i>	20	40
Контролирующие материалы приводятся в "Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833 . - Загл. с экрана."		

В таблице 6.2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения дисциплины.

Таблица 6.2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля	
		Контр. раб.	Экзамен
ОК.3	у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему		+
ОК.5	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде		+
ОПК.6	з3. знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда		+
	у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента		+

ПК.1	35. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	+	+
	36. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени		+
	у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 1 к рабочей программе.

7. Литература

Основная литература

1. Адамчук В.В. Эргономика [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.В. Адамчук, Т. П. Варна, В. В. Воротникова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 254 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52070>.— Загл. с экрана.
2. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов/Бухалков М. И., 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-006001-9, 150 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
3. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-369-01390-8, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
4. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-010322-8, 12 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
5. Организация производства на промышленных предприятиях: Учебное пособие/Переверзев М. П., Логвинов С. И., Логвинов С. С. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 331 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011210-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
6. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010966-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

Дополнительная литература

1. Прогресс и производительность труда: Монография / Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 174 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка. КБС) ISBN 978-5-16-004632-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
2. Оценка персонала в организации/Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011050-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
3. Управление организацией: Учебник/Поршнев А.Г.,Азоев Г.Л.,Баранчев В.П.,Поршнев А.Г.,Румянцева З.П.,Саломатин Н.А.,4-е изд.,перераб.и доп.-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 736 с.: 60х90 1/16. - (ВО:Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-16-009693-3, 40 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
4. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2016.— 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).— www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.

5. Организация производства и управление предприятием: Учебник / О.Г. Туровец, В.Б. Родионов и др.; Под ред. О.Г. Туровца - 3-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 506 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-004331-9, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
6. Производственный менеджмент: организация производства: Учебник / М.И. Бухалков. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 395 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009610-0, 400 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php> - Загл. с экрана.
7. Экономика и организация производства : учебник / [Ю. В. Вертакова и др.] ; под ред. Ю. И. Трещевского, Ю. В. Вертаковой, Л. П. Пидоймо ; рук. авт. кол. Ю. В. Вертакова. - Москва, 2014. - 378, [2] с. : ил., табл.
8. Экономика фирмы (организации, предприятия) : учебник / [О. В. Антонова и др.] ; под ред. В. Я. Горфинкеля, Т. Г. Попадюк, Б. Н. Чернышева. - Москва, 2014. - 294, [1] с. : ил., табл.
9. Борисова А. А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии : учебное пособие / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2010. - 203 с. : ил., табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000145934
10. Суняева Р.Л. Азбука трудовых отношений [Электронный ресурс]: полезные советы / Р. Л. Суняева. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2008.— 273 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1524>.— Загл. с экрана.

Интернет-ресурсы

1. ЭСМ. Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс] : федеральный образовательный портал. - Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/>. - Загл. с экрана.
2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
3. Гарант [Электронный ресурс] : справ.-правовая система. – Москва, 1990–2017. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>. – Загл. с экрана.
4. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
5. Леженкина Т. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : интернет-курс по дисциплине «Научная организация труда персонала» / Т. И. Леженкина. - Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. - Режим доступа: http://www.e-biblio.ru/book/bib/02_estestv_nauki/nauch_organ_truda_personala/sg.html. - Загл. с экрана.
6. ЭКО [Электронный ресурс] : Всероссийский экономический журнал. - Новосибирск, 2017. - Режим доступа: <http://www.ecotrends.ru>. - Загл. с экрана.
7. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
8. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
9. :

8. Методическое и программное обеспечение

8.1 Методическое обеспечение

1. Докашенко Л.В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс]: методические указания/ Л.В. Докашенко — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 50 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33623>.— Загл. с экрана.

2. Киселева М. М. Технология и организация производства продукции и услуг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / М. М. Киселева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2014]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000208803. - Загл. с экрана.
3. Сидоровнина И. А. Организация нормирования и оплаты труда [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. А. Сидоровнина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215389. - Загл. с экрана.
4. Ходырева Е. И. Управление персоналом на предприятии общественного питания [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / Е. И. Ходырева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000214424. - Загл. с экрана.
5. Борисова А. А. Организация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / А. А. Борисова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235833. - Загл. с экрана.

8.2 Специализированное программное обеспечение

- 1 Windows
- 2 Office

9. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Применяется в лекционном курсе для демонстрации слайдов лекций, а также на практических занятиях для представления результатов групповой и индивидуальной работы.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра менеджмента

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФБ
д.э.н., профессор М.В. Хайруллина
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и социология труда

Образовательная программа: 38.03.02 Менеджмент, профиль: Менеджмент организации

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Экономика и социология труда приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	у5. уметь формировать работоспособную команду для реализации профессиональных функций и создавать эффективную коммуникационную систему	Дидактическая единица:2 Организация рабочих мест и проектирование рабочих пространств 2.1 Проектирование рабочего помещения	Контрольная работа, части 4-5	Экзамен, вопросы 3, 5, 7,8,20
ОК.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дидактическая единица:2 Организация рабочих мест и проектирование рабочих пространств 2.3 Виды планировок рабочих мест. Система 5S для рационализации планировки и организации рабочих мест	Контрольная работа, части 2-5	Экзамен, вопросы 1-5, 6, 9
ОПК.6 владение методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	з3. знать передовой отечественный и зарубежный опыт организации управления производством, совершенствования организации, нормирования и оплаты труда	Дидактическая единица:1 Теоретические основы организации трудовой деятельности 1.1 Установочная лекция: введение в предмет	Контрольная работа, части 2-5	Экзамен, вопросы 1-8
ОПК.6	у4. владеть общими навыками организации рабочих мест и визуального менеджмента	Дидактическая единица:2 Организация рабочих мест и проектирование рабочих пространств 2.2 Понятие и классификация рабочих мест, задачи их организации	Контрольная работа, части 1-5	Экзамен, вопросы 3
ПК.1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы	з5. знать основы организации и нормирования труда, требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов (режимов производства)	Дидактическая единица:3 Особенности рынка труда и его влияние на формирование кадрового обеспечения 3.2 Анализ движения персонала 3.4 Мониторинг рынка труда: инструменты и аналитика Дидактическая единица:5 Нормирование труда: система норм и методы обоснования норм по труду 5.7 Режим труда и отдыха. Классификация затрат	Контрольная работа, части 1-5	Экзамен, вопросы 10-15, 17, 18, 19

на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		рабочего времени		
ПК.1	зб. знать методы анализа состояния нормирования труда, качества норм, показателей по труду, изучения трудовых процессов и наиболее эффективных приемов и методов труда, использования рабочего времени	Дидактическая единица:1 Теоретические основы организации трудовой деятельности 1.1 Установочная лекция: введение в предмет Дидактическая единица:4 Условия труда и регламентация трудовой деятельности 4.6 Специальная оценка рабочих мест по условиям труда	Контрольная работа, части 1-5	Экзамен, вопросы 1, 16, 17
ПК.1	у3. уметь организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач	Дидактическая единица:3 Особенности рынка труда и его влияние на формирование кадрового обеспечения 3.2 Анализ движения персонала	Контрольная работа, части 1-5	Экзамен, вопросы 5

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 4 семестре - в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОПК.6, ПК.1. Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.3, ОК.5, ОПК.6, ПК.1, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы,

большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра менеджмента

Паспорт экзамена

по дисциплине «Экономика и социология труда», 4 семестр

1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам. Билеты к экзамену формируются из вопросов, представленных ниже. Билет содержит два теоретических вопроса. По результатам ответов студента на вопросы билета и дополнительные вопросы (уточняющие суть ответа) оценивается сформированность компетенций на разных уровнях. Соответствие уровней сформированности компетенций, критериев оценки и баллов по 100-бальной шкале приведено в таблице.

Получив билет, студент имеет право на подготовку к устному ответу в течение 30 минут.

Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФБ

Билет № _____

к экзамену по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Сегментация рынка труда
2. Факторы роста производительности труда

Утверждаю: зав. кафедрой _____ Борисова А.А.
(подпись)

2. Критерии оценки

Таблица - Критерии оценки выполнения работы

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций	Диапазон баллов
Теоретический материал освоен глубоко и в полном объеме. На все два вопроса экзаменационного билета студент ответил правильно и емко, продемонстрировал уверенное владение материалом по всем дополнительным вопросам	Продвинутый	87-100

Теоретический материал освоен на базовом уровне. Студент правильно и умеренно полно ответил на два вопроса экзаменационного билета, но испытывал затруднения при ответе на дополнительные вопросы	Базовый	73-86
Теоретический материал освоен на уровне общего представления. Студент недостаточно полно ответил на один из двух вопросов экзаменационного билета, допустил ряд существенных неточностей и испытывал серьезные затруднения при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый	50-72
Студент продемонстрировал незнание значительной части теоретического материала и правильно, но не полно ответил только на один вопрос экзаменационного билета.	Ниже порогового	0-50

1. Шкала оценки

Итоговая оценка по экзамену выставляется по 100-балльной шкале, по буквенной шкале ECTS и в традиционной форме (в соответствии с действующим **Положением о балльно-рейтинговой системе оценки достижений студентов НГТУ**). Результирующая оценка за освоение дисциплины рассчитывается следующим образом:

$$O_{\text{результатирующая}} = K_1 (0,1) * O_{\text{накопл.1}} + K_2 (0,5) * O_{\text{накопл.2}} + K_3 (0,4) * O_{\text{экзамен.}}$$

$O_{\text{накопл.1}}$ – накопленная оценка за работу на практических занятиях;

$O_{\text{накопл.2}}$ – накопленная оценка за выполнение контрольной работы;

$O_{\text{экзамен.}}$ – экзаменационная оценка.

В общей оценке по дисциплине экзаменационные баллы учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Сущность и значение организации и нормирования труда
2. Законодательное регулирование рабочего времени
3. Классификация затрат рабочего времени
4. Режим рабочего времени
5. Мотивация и стимулирование командной работы
6. Становление и развитие науки «Экономика и социология труда»
7. Основные категории трудовых ресурсов: население, персонал, кадры
8. Рынок труда и его модели
9. Национальные модели рынка труда
10. Рынок труда: понятие, функции, объект и предмет купли-продажи
11. Компоненты рынка труда
12. Сегментация рынка труда
13. Структура занятости
14. Государственная политика в сфере регулирования занятости
15. Безработица, ее виды и показатели.
16. Факторы роста производительности труда
17. Уровень жизни населения
18. Международная организация труда
19. Неравенство в распределении доходов.
20. Резервы производительности труда

Указания по выполнению РГЗ/контрольной работы по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Методика оценки

Работа выполняется на примере организации, в которой работает студент (или имеет доступ к информации), (сфера ее деятельности, форма собственности и численность ее работников не ограничиваются).

Структура контрольной работы и содержание каждого раздела:

В *первом разделе работы* необходимо дать краткую характеристику организации (объем не более 3-4 страниц), выбранной для анализа:

- сфера основной деятельности;
- история становления предприятия (год основания, основные изменения в деятельности);
- положение на рынке (доля рынка, основные конкуренты и т.д.);
- краткое описание производственного процесса;
- организационная структура организации.

Во *втором разделе* необходимо провести анализ кадровой обеспеченности в динамике за несколько лет с обязательным аналитическим обзором полученных данных. Результаты представляются в табличном виде.

В *третьем разделе* рекомендуется кратко охарактеризовать организацию труда в организации по всем подсистемам. Необходимо обозначить проблемные моменты в организации трудовой деятельности отметить негативные последствия их наличия для организации.

Четвертый раздел содержит материал по разработке диагностического инструментария для оценки, например текучести кадров, состоянием условий труда, удовлетворенности трудом и пр. по согласованию с преподавателем (анкеты, структуру опроса и т.д.). Разработанная анкета размещается в приложение к контрольной работе.

В заключительном разделе студентом на основе анализа разрабатываются практически приемлемые и эффективные пути решения проблемы (в частности по регулированию текучести кадров) в организации; обосновываются конкретные мероприятия и рекомендации пригодные для практического использования. Рекомендации должны иметь обоснование и информацию (желательно) о ресурсном обеспечении их реализации.

В *заключение* приводятся:

- краткие выводы по результатам выполненной работы;
- предложения по использованию результатов;
- прогноз развития проблемной ситуаций в организации.

Оцениваемые параметры – точность расчетов и глубина проработки управленческих решений.

2. Критерии оценки контрольной работы

- Работа считается **не выполненной**, если выполнены не все части контрольной работы, допущены грубые ошибки в расчетах и смысловой логике решения управленческой задачи, Рекомендации в адрес аппарата управления не обоснованы, оценка составляет 0-9 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если части контрольной работы выполнены формально: допущены неточности в решении и не даны аргументированные рекомендации, оценка составляет 10-13 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если части контрольной работы задачи решены в полном объеме, разработаны рекомендации, но допущены неточности в их обосновании, оценка составляет 14-17баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если расчеты проведены верно, даны аргументированные рекомендации, оценка составляет 18-20 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Оценка за контрольную работу /РГЗ учитывается при расчете итоговой оценки по экзамену.

4. Пример задания на контрольную работу по теме «Регулирование текучести кадров на предприятии»

Эмпирическая нормативная величина коэффициента стабильности кадров находится в пределах $0 < K_{\text{ст}} < 1$.

Систематический учет показателей текучести и их анализ в динамике позволяют установить нормативное значение общего показателя стабильности, определить общую тенденцию роста или снижения данного показателя и выявить подразделения, вносящие наибольший вклад в общую нестабильность, а также наиболее распространенные виды нарушений. Это дает возможность выработки мероприятий профилактического характера.

Коэффициент текучести кадров - отношение числа уволенных работников предприятия за анализируемый период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. т.е. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Коэффициенты текучести рассчитываются как в целом по предприятию, так и в разрезе отдельных структурных подразделений. Для определения коэффициента фактической текучести пользуются данными аналитического учета движения персонала (таблица 1). Источников информации является документация, отражающая движение персонала на предприятии: приказы о найме и увольнении, акты и служебные записки, договора с кадровыми агентствами и пр.

Таблица 1 – Движение персонала за период (месяц, квартал, год)

Структурное подразделение (категории работников; профессиональные группы)	Численность на начало периода, чел.	Принято, в т.ч. из источников, чел.				Уволено, в т.ч. по причинам, чел.				Численность на конец периода, чел.
		Служба занятости	Кадровое агентство	Учебные заведения	Через СМИ (собственный найм)	Собственное желание	Сокращение численности	Выход на пенсию	Истечение срока договора	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Коэффициент фактической текучести ($K_{\text{факт.тек.}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{факт.тек.}} = \frac{Q_{\text{уволённых по причинам текучести}}}{Q_{\text{среднесписочная}}} \times 100\%$$

Коэффициент потенциальной текучести ($K_{\text{потен.тек.}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{потен.тек.}} = \frac{Q_{\text{неудовлетворённых}}}{Q_{\text{среднесписочная}}} \times 100\%, \text{ где}$$

$Ч_{\text{неудовлетворенных}}$ - численность работников, не удовлетворенных различными аспектами работы на предприятии и имеющих желание уволиться. Основания для неудовлетворенности работой на предприятии могут быть:

- ❖ Неполное использование профессионально-личностных возможностей работника;
- ❖ Отсутствие профессионального роста и карьерного продвижения;
- ❖ Низкий уровень оплаты труда;
- ❖ Неудовлетворенность режимом труда;
- ❖ Проблемы в межличностных отношениях с сотрудниками коллектива и др.

Проведенный анализ кадрового состава в целом по предприятию и в разрезе отдельных структурных подразделений (категорий работников, профессиональных групп) в динамике за несколько лет позволяет отразить динамику движения персонала и перейти к обоснованию нормативного коэффициента текучести кадров для данного предприятия или отдельного структурного подразделения.

Этап 2. Определение нормативного коэффициента текучести кадров.

В литературных источниках нормативный коэффициент текучести изменяется в пределах от 3% до 10% в год (влияет и сфера деятельности и стадия жизненного цикла организации). Практики говорят о том, что нормативный коэффициент текучести может быть иным (иногда называются значения более 50% в год). Мнения специалистов расходятся.

Очевидно, что полнейшее устранение текучести кадров не возможно и, более того, нежелательно. Последствия низкой текучести кадров проявляются в «застойных» явлениях тормозящих развитие организации, а также косвенно свидетельствуют о низкой профессиональной мобильности сотрудников. Возникает дилемма: с одной стороны текучесть приводит к целому ряду негативных последствий, с другой стороны, она, во-первых, неустранима, во-вторых, необходима. Речь может идти о допустимом уровне текучести.

Любое движение персонала сопровождается издержками. Для определения допустимого уровня текучести кадров необходимо сопоставить две группы затрат: с одной стороны, затраты на замену специалистов и доведение их профессионализма до стандартов предприятия, с другой, определить потери вследствие ухода сотрудников. Допустимый уровень текучести кадров устанавливается как в целом по предприятию, так и для отдельных подразделений, категорий работников, должностей.

Информация, полученная в ходе реализации данного этапа является основанием для обоснования мероприятий по доведению уровня текучести кадров до допустимого. Есть различного рода основания для увольнения сотрудников: по собственному желанию, в связи с переводом, окончание действия трудового договора, прогул без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии, по сокращению численности др. При анализе основания для увольнения «собственное желание» необходимо выявлять мотивационную структуру ухода сотрудника из организации. Она может складываться из различных причин, которые в свою очередь требуют различные мероприятия для устранения последствий. В качестве основных причин можно назвать следующие:

- неудовлетворенность уровнем оплаты труда;
- тяжелые и опасные условия труда;
- неприемлемый режим работы;
- отсутствие перспектив карьерного роста;
- низкие возможности для профессионального роста;
- не сложившиеся отношения с коллегами и руководством;
- неудобное месторасположение организации и др.

Выявить возможные причины увольнения работника по «собственному желанию» помогают заключительное интервью с увольняющимся и оценка потенциальной текучести. Для этого кадровая служба проводит анкетные опросы.

Существует связь между удовлетворенностью работой и потенциальной текучестью.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным её аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии.

Удовлетворенность работой – эмоциональная реакция работника на рабочую ситуацию; то, что удерживает работника в организации. Анализ многочисленных исследований социально-психологического феномена удовлетворенности работника трудом на предприятии позволяет выделить в нем два аспекта: общую удовлетворенность и частичную удовлетворенность. *Общая удовлетворенность – это удовлетворенность работой в данной организации в целом.* Довольно часто встречается ситуация, при которой работник удовлетворен своей работой вообще, но определенные ее стороны (например, сложности с городским транспортом) его не устраивают. Таких аспектов может быть много или мало. Если человек продолжает работать, не думая об уходе, то, значит, положительные аспекты работы, удовлетворяющие его, преобладают над отрицательными. Частичная удовлетворенность – это удовлетворенность отдельными аспектами работы в организации.

Данные об удовлетворенности персонала – это информация о кадровых рисках, а также основа для разработки мероприятий стимулирования и мотивации, поэтому владение инструментами диагностики меры удовлетворенности персонала организации является важным для менеджера.

Разработка анкеты оценки уровня удовлетворенности работников основными факторами организации труда на предприятии. Для диагностики потенциальной текучести кадров проводится анкетирование

При выявлении потенциальной текучести на основе оценки меры удовлетворенности персонала необходимо:

1. *Определить генеральную выборку*, т.е. количество человек, которых необходимо опросить для того, что бы полученные результаты были достоверны и выводы исследования можно было бы распространять на все предприятие.

2. *Разработать анкету.* Для разработки анкеты необходимо определить факторы, влияющие на удовлетворенность. Условно факторы, формирующие общую удовлетворенность можно разделить на две группы: факторы, относящиеся к самой трудовой деятельности, и факторы, относящиеся к условиям трудовой деятельности. Последние, в свою очередь, также делятся на две группы: элементы (факторы), относящиеся к физическим условиям, и факторы, относящиеся к социально-психологическим условиям. Можно также использовать подход, при котором удовлетворенность делится на зоны. Условно выделяют следующие четыре зоны:

- Зона материальной удовлетворенности. Удовлетворенность работника материальной стороной работы. Включает в себя такие элементы как размер дохода, схему оплаты труда, состав соцпакета, удобство расположения компании, организация рабочего места и пр.
- Зона социальной удовлетворенности. Включает в себя удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами, руководством, социально-психологической атмосферой в коллективе, возможностями карьерного роста.
- Зона организационной удовлетворенности. В организационную зону входят вопросы организации процесса труда – грамотность постановки задач, полнота обратной связи, четкость взаимодействия подразделений, материальное обеспечение процесса труда и т.д.
- Зона удовлетворенности организационным имиджем. Данная зона имеет непосредственное отношение к социальной и организационной зоне и, по внутренней логике, должна рассматриваться внутри этих зон. Однако мы выделяем

ее в отдельно исследуемое направление, поскольку такое рассмотрение позволяет получить ответ на вопрос о качестве внутреннего позиционирования компании.

Вопросы анкеты должны позволить выявить основные точки напряженности в отношениях работник-работодатель, в вопросах оценки и оплаты труда, карьерного продвижения.

Используют различные типы вопросов и шкалирования ответов. Разрабатывается ключ анкеты. Пример разработки ключа к анкете представлен в приложении 2. При составлении анкеты необходимо определить перечень наиболее характерных показателей и критериев их оценки. При этом на каждом конкретном предприятии наряду с основными показателями производственной ситуации (содержание труда, заработная плата и др.) возможны специфические факторы мотивации (различные социальные программы и т. д.).

Критериями оценки показателей могут служить следующие качественные характеристики. Каждому качественному критерию оценки удовлетворенности присваивается соответствующее числовое значение - коэффициент:

- ☐ совершенно удовлетворен (+1,0);
- ☐ удовлетворен (+0,5);
- ☐ затрудняюсь ответить (0,0);
- ☐ не удовлетворен (-0,5);
- ☐ совершенно не удовлетворен (-1,0).

Суммарный показатель удовлетворенности - индекс удовлетворенности (Iуд) по каждому из факторов рассчитывается по формуле:

$$I_{el} = \frac{1,0 \times n_1 + 0,5 \times n_2 + (-0,5) \times n_3 + (-1) \times n_4}{n_1 + n_2 + n_3 + n_4},$$

где n1, n2, n3, n4 - соответствующее число респондентов (внутри подразделения или профессиональной группы), объединенных по одному из четырех возможных вариантов ответов по шкале удовлетворенности. Ответы респондентов, не сумевших оценить фактор (характеристика по шкале удовлетворенности «затрудняюсь ответить»), не учитываются.

3. *Проведение опроса.* Проводя любые организационные исследования, следует иметь ввиду, что любое подобное мероприятие запускает внутри коллектива определенные социодинамические процессы. Сотрудники начинают «энергично ожидать» изменений, новых веяний и пр. Особенно это важно учитывать при работе с «неблагополучными» коллективами. Поэтому, если не известно точно, будут ли предприниматься какие-либо меры по результатам исследования, эти ожидания стоит максимально смягчать, не давая повода для излишнего ажиотажа.

4. *Обработка заполненных анкет в соответствии с ключом*

Воспользовавшись нижеследующей таблицей, в зависимости от полученного значения индекса удовлетворенности (Iуд) можно оценить степень удовлетворенности персонала тем или иным фактором организации труда внутри подразделения или профессиональной группы.

Интерпретация числовых значений (Iуд)

Числовое значение	Интерпретация
От 1,0 до 0,6	Высокий уровень удовлетворенности
От 0,59 до 0,2	Средний уровень удовлетворенности
Менее 0,19	Низкий уровень удовлетворенности

Далее необходимо провести ранжирование факторов по степени удовлетворенности и составить сводную таблицу индекса удовлетворенности.

Этап 5. *Разработка программы мероприятий по регулированию текучести кадров.*

Все мероприятия условно можно разделить на три основные группы:

- технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);

- организационные (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.);
- социально-психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.).

При разработке мероприятий по регулированию текучести кадров важно представить обоснование по их ресурсному обеспечению: время, люди, информация, технические особенности. Для наглядности материал размещается в табличной форме. Обоснование мероприятий позволяет определить временной период их осуществления, задействованные субъекты и итоговую стоимость проекта. Определение эффекта от осуществления разработанных мероприятий осуществляется на основе сравнительного анализа издержек на проведение названных мероприятий и потерь из-за излишнего уровня текучести. Если затраты на решение проблемы превысят экономический эффект от снижения текучести, возможен поиск других, более «дешевых» вариантов совершенствования работы с персоналом.

5. Темы контрольной работы

1. Регулирование текучести кадров на предприятии
2. Организация труда на предприятии
3. Основные категории трудовых ресурсов: население, персонал, кадры
4. Нормирование труда на предприятии
5. Рынок труда: национальные модели рынка труда
6. Рынок труда: понятие, функции, объект и предмет купли – продажи
7. Уровень жизни населения
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
9. Факторы роста производительности труда
10. Международная организация труда