

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.08.2022 10:39:03
Уникальный программный ключ:
cd88b5a606932c154bc0267765932ddf0b76b234

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
*Экономический факультет
Кафедра Экономики*

Утверждаю:

Ректор

(должность: Ректор, проректор)
Бажинцев В.А.

(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Экономика и социология труда»

38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: *очно-заочная, заочная*

Год начала подготовки: 2021

Москва, 2021 г.

Программу подготовил(и):
Ганина С.А.

Рабочая программа дисциплины
«Экономика и социология труда»

разработана в соответствии с ФГОС ВО:
Федеральный государственный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
(Приказ Министерства науки и высшего образования № 955 от «12» августа 2020 г. (зарегистрировано Министерства юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г. № 59446)

составлена на основании

- учебного плана направленности «Управление персоналом»;
- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015 г. № 691н.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры Экономики
Протокол от 22 июня 2021 г. №10

Зав. кафедрой  Киселев В.В.

1. Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у студентов систему знаний в части теории и практики экономики и социологии труда для дальнейшего использования теоретических и прикладных социально-экономических знаний и навыков в практической деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- формирование знаний социально-трудовых аспектах трудовой деятельности;
- изучение и освоение методик организации труда и трудовых процессов и методике нормирования труда;
- изучение социальных аспектов трудовой деятельности и методологию их исследования в организации;
- освоение современных методик и навыков оценки эффективности трудовой деятельности;

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к блоку Б1.В.18 образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения следующих дисциплин: «Макроэкономика», «Рынок рабочей силы», «Регулирование социально-трудовых отношений», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Организация и нормирование труда».

Освоение дисциплины необходимо для следующих дисциплин: «Формирование и оценка трудового потенциала организации», «Управление рисками в кадровой работе», «Производственная практика: преддипломная практика», выпускная квалификационная работа.

Дисциплина изучается на 5 курсе, в 9 семестре.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Компетенция	Индикаторы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-1 Способен управлять деятельностью по обеспечению персоналом	<i>ИПК-1.1. Способен осуществлять планирование персонала на основе анализа стратегии организации, анализа использования рабочего времени и показателей движения персонала, а также анализа особенностей рынка труда и предложений от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала.</i>	В результате освоения дисциплины обучающийся должен: <i>Знать:</i> -теоретические и методологические основы планирования, организации и контроля трудовой деятельности персонала организации; - методы анализа трудовых процессов в организации; - методы и технологии оценки трудовых процессов в организации на практике. <i>Владеть:</i> - владеть навыками реализации методов и технологий анализа

		и оценки разнообразных трудовых процессов в организации;
ПК-4 Способен осуществлять деятельность по организации труда	<i>ИПК-4.1. Способен применять современные методы и инструменты нормирования и измерения производительности труда для эффективной организации труда</i>	В результате освоения дисциплины обучающийся должен: <i>Знать:</i> -теоретические и методологические основы нормирования труда персонала организации; - методы измерения и оценки производительности труда в организации; - методы повышения эффективности труда персонала организации на практике. <i>Владеть:</i> - владеть навыками реализации методов и технологий нормирования и измерения производительности труда на практике; - инструментами повышения эффективности организации труда персонала организации на практике.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

На учебные занятия лекционного типа отводится по очно-заочной форме 16 часов, по заочной - 10.

На занятия практического (семинарского) типа — по очно-заочной форме 24 часов, по заочной- 20.

Самостоятельная работа составляет соответственно 131 и 141 час.

На подготовку к экзамену отводится 9 часов.

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

5.1. Тематические разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код формируемой компетенции
1	<p>Тема 1. Предмет и методология курса. Основные понятия и определения.</p>	<p>Экономика труда, как часть экономической теории. Определение экономики труда, как научно-практической дисциплины. Специфика экономики труда, как науки, сочетающей понятия экономической и социальной эффективности хозяйственной деятельности. Состав предметов, изучаемых экономикой труда. Социология труда, как часть социологии, граничащая с экономикой – определение и предметный состав.</p> <p>Понятие труда и его роль в человеческом обществе. Целесообразная деятельность людей – полезная (утилитарная), рекреационная (досуг) и вредная для общества (криминальная). Полезная для общества деятельность в экономике и вне экономики (в домашнем хозяйстве). Понятие труда (экономической активности) как целесообразной деятельности человека, полезной для общества, реализуемой в рамках экономики.</p> <p>Определения труда, как сущности хозяйственного процесса, как фактора производства, реализации потенциальной способности человека к труду, как услуги, оказываемой работником, хозяйственному субъекту.</p> <p>Специфика труда, как товара в условиях рыночной экономики.</p>	ПК-1 ПК-4
2	<p>Тема 2. Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации.</p>	<p>Трудовые ресурсы – определение и состав. Баланс трудовых ресурсов, как аналитический и прогностический инструмент экономики труда.</p> <p>Наблюдение за экономической активностью населения – выборочные Обследования населения по проблемам занятости Росстата (ОМПЗ).</p> <p>История и методология обследований. Определения и количественные характеристики обследуемого населения (15-72 года), экономически неактивного населения, экономически активного населения.</p> <p>Экономически активное население, как основной показатель предложения на рынке труда в современных условиях. Выделение в составе экономически активного населения занятых и безработных, их определения и количественные характеристики.</p>	ПК-1 ПК-4

		Численность и структура занятого населения в РФ.	
3	Тема 3. Организация труда и трудовых процессов	<p>Понятие «организация труда», в том числе научная организация труда (НОТ). Элементы организации труда. Задачи НОТ (экономические, психофизиологические, социальные).</p> <p>Основные принципы и формы разделения труда в организации, виды и формы разделения управленческого труда. Формы кооперации труда в организации, в том числе бригады. Основные требования к организации трудового процесса. Рационализация трудовых процессов.</p> <p>Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность, организация и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.</p>	ПК-1 ПК-4
4	Тема 4. Формы и системы оплаты труда	<p>Понятие оплаты труда. Заработная плата, как цена ресурса на рынке труда. Определение уровня оплаты труда, как центральная проблема социально-трудовых отношений. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, Ресурсно-разместительная и другие.</p> <p>Организация заработной платы. Основные системы заработной платы – повременная и сдельная. Виды повременных систем: простая повременная, повременно-премиальная. Виды сдельных систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная и др. Условия применения и недостатки (ограничения) повременной и сдельной систем. Тарифные системы.</p> <p>История Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате работников бюджетной сферы. Современные отраслевые схемы оплаты труда работников бюджетной сферы. Нетарифные системы оплаты труда: плавающие оклады, фиксированный процент от стоимости совершенных сделок и другие.</p> <p>Текущая ситуация с заработной платой в Российской Федерации. Среднемесячная заработная плата в экономике. Отраслевая и региональная дифференциация уровней заработной платы. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Заработная плата, минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.</p>	ПК-1 ПК-4
5	Тема 5. Анализ и планирование	<p>Понятие «система трудовых показателей».</p> <p>Характеристика функциональных подсистем комплексной системы трудовых показателей:</p>	ПК-1 ПК-4

	трудо- вых показателей	<p>рабочая сила, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу. Характеристика интегральной подсистемы «социально-экономическая эффективность труда». Дифференцированный подход к изучению состояния трудовых показателей каждой организации. Способы решения конкретных задач анализа. Факторы, влияющие на трудовые показатели. Виды анализа трудовых показателей.</p> <p>Показатели движения персонала организации. Оборот кадров по приему, по выбытию, текучесть кадров.</p> <p>Баланс рабочего времени одного работника, расчет плановой численности работников на плановый период. Расчет производительности труда работников. Факторный анализ производительности труда.</p>	
6	Тема 6. Социологически е проблемы труда.	<p>Социальные проблемы труда: социально-трудовые отношения, включая конфликты, мотивация трудовой деятельности, трудовое поведение, отношение к труду и удовлетворенность им, трудовая адаптация работников.</p> <p>Социально-трудовые отношения и их субъекты – предприниматели (союзы предпринимателей), наёмные работники (профсоюзы), государство (федеральные органы исполнительной власти). Объективные противоречия и необходимость сотрудничества между сторонами социально-трудовых отношений.</p> <p>Мотивация трудовой деятельности. Понятия мотива, потребности. Мотивация, как процесс выбора человеком линии поведения и как процесс воздействия на персонал со стороны менеджмента организации. Классификация потребностей и мотиваций А. Маслоу: физиологические, экзистенциальные, социальные, потребности в успехе, духовные потребности. Интерес, как выражение осознанных потребностей. Ценности, ориентации, системы ценностей. «Западная» система ценностей в экономической и трудовой сферах и российский менталитет.</p>	ПК-1 ПК-4
7	Тема 7. Основы трудо- вого поведения личности в организации	<p>Поведение человека. Экономическое, организационное, трудовое поведение. Внутренние побуждения и внешние стимулы. Стимулы трудового поведения: моральные и материальные, позитивные и негативные. Компоненты трудового поведения: функциональное, стратификационное, адаптивное и другие. Девиантное и деструктивное поведение.</p>	ПК-1 ПК-4

		<p>Отношение к труду и удовлетворенность им. Факторы удовлетворённости (неудовлетворённости) трудом. Влияние удовлетворённости трудом на производительность труда, текучесть кадров и другие экономические процессы.</p> <p>Трудовая адаптация, как процесс освоения личностью новой ситуации (нового предприятия, рабочего места, должности, профессии). Адаптация новых работников, как задача менеджмента. Виды адаптации: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Понятие трудового конфликта. Причины возникновения конфликтов, методы их разрешения, позитивные и негативные последствия.</p>	
8	Тема 8 Эффективность трудовой деятельности	<p>Понятие «затраты на рабочую силу». Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Объективная необходимость создания системы затрат на рабочую силу в России.</p> <p>Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу. Классификация затрат на рабочую силу. Классификация затрат по фазам процесса воспроизводства рабочей силы, по степени ценности для организации. Состав первоначальных затрат на рабочую силу, состав восстановительных затрат, состав затрат на рабочую силу в условиях действующей в РФ системе учета.</p> <p>Окупаемость затрат на рабочую силу с позиций работодателя и государства. Факторы, влияющие на скорость окупаемости затраченных средств. Показатели, используемые при решении о целесообразности вложения средств в рабочую силу. Критерии принятия решения. Основные направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу. Анализ, обращенный в прошлое и обращенный в будущее. Зарубежная практика оценки потенциального экономического эффекта от затрат на рабочую силу. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.</p>	ПК-1 ПК-4

5.2. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для очно-заочной формы обучения

		Трудоемкость в часах		
--	--	-----------------------------	--	--

№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий			На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
			Л	ПЗ	ИЗ			
1	Тема 1. Предмет и методология курса. Основные понятия и определения.	20	2	2		16	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
2	Тема 2. Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации.	22	2	4		16	Реферирование литературы.	Опрос, решение индивидуальных заданий.
3	Тема 3. Организация труда и трудовых процессов	22	2	4		16	Реферирование литературы.	Ситуационный анализ.
4	Тема 4. Формы и системы оплаты труда	22	2	2		16	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
5	Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей	22	2	4		16	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.
6	Тема 6. Социологические проблемы труда.	21	2	2		17	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
7	Тема 7. Основы трудового поведения личности в организации	23	2	4		17	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.
8	Тема 8. Эффективность трудовой деятельности	21	2	2		17	Реферирование литературы	Опрос, решение

							индивидуальны х заданий
	Экзамен	9					
	ИТОГО:	180	16	24		131	

5.3. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости для заочной формы обучения

№ семестра	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах					На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий						
			Л	ПЗ	ИЗ				
1	Тема 1. Предмет и методология курса. Основные понятия и определения.	21	1	2		18	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
2	Тема 2. Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации.	21	1	2		18	Реферирование литературы.	Опрос, решение индивидуальных заданий.	
3	Тема 3. Организация труда и трудовых процессов	21	1	2		18	Реферирование литературы.	Ситуационный анализ.	
4	Тема 4. Формы и системы оплаты труда	21	1	2		18	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	
5	Тема 5. Анализ и планирование трудовых показателей	23	1	4		18	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.	
6	Тема 6. Социологические проблемы труда.	20	1	2		17	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий	

7	Тема 7. Основы трудового поведения личности в организации	23	2	4	17	Реферирование литературы Подготовка реферата	Опрос, решение индивидуальных заданий. Сдается преподавателю.
8	Тема 8 Эффективность трудовой деятельности	21	2	2	17	Реферирование литературы	Опрос, решение индивидуальных заданий
	Экзамен	9					
ИТОГО:		180	10	20	141		

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание СРС	Контроль
1	Предмет и методология курса. Основные понятия и определения.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
2	Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
3	Организация труда и трудовых процессов	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
4	Формы и системы оплаты труда	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
5	Анализ и планирование трудовых показателей	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
6	Социологические проблемы труда.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
7	Основы трудового поведения личности в организации	реферат на предложенные преподавателем темы. Объем 10-12 стр. компьютерного текста, 14 шрифт Times New Roman, через 1,5 интервала, выравнивание по ширине страницы, нумерация страниц	Сдается преподавателю в напечатанном виде, проверяется преподавателем вне аудитории.

8	Эффективность трудовой деятельности	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
---	-------------------------------------	--	---------------------

7. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Общие условия

Промежуточная аттестация проводится в 9 семестре в форме экзамена.

7.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Показатель и достижения результата в обучении	Критерии и шкала оценивания				Перечень оценочных средств
		Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл.	
ПК-1	показателем ее формирования служит знание основных понятий, категорий и инструментов микроэкономики и прикладных экономических дисциплин	<p>Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>	<p>Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>	<p>Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. Отмечается слабое владение терминологией.</p>	<p>Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.</p>	<p>Тесты Рефераты Практические задачи</p>
ПК-4	показателем ее формирования служит знание основных	<p>Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично,</p>	<p>Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и</p>	<p>Допускаются нарушения в последовательности</p>	<p>Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не</p>	<p>Тесты Рефераты Практические задачи</p>

	<p>понятий, категорий и инструментов микроэкономики и прикладных экономических дисциплин</p>	<p>последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>	<p>последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.</p>	<p>изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. Отмечается слабое владение терминологией.</p>	<p>представляет определенную систему знаний по дисциплине. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.</p>	
--	--	---	--	---	---	--

8. Лабораторный практикум - не предусмотрено

9. Практические занятия (семинары).

Практические занятия (семинары) являются формой аудиторной групповой работы под руководством преподавателя. Занятия проводятся в группах. Основной целью занятия является формирование умений решать практико-ориентированные задачи

Семинарские занятия по каждой теме обеспечены набором вариативных расчетных и организационно-практических задач.

Семинар №1.

Тема: «Предмет и методология курса. Основные понятия и определения».

Вопросы темы:

1. Экономика труда, как часть экономической теории. Определение экономики труда, как научно-практической дисциплины. Специфика экономики труда, как науки, сочетающей понятия экономической и социальной эффективности хозяйственной деятельности. Состав предметов, изучаемых экономикой труда. Социология труда, как часть социологии, граничащая с экономикой – определение и предметный состав.
2. Понятие труда и его роль в человеческом обществе. Целесообразная деятельность людей – полезная (утилитарная), рекреационная (досуг) и вредная для общества (криминальная). Полезная для общества деятельность в экономике и вне экономики (в домашнем хозяйстве). Понятие труда (экономической активности) как целесообразной деятельности человека, полезной для общества, реализуемой в рамках экономики.
3. Определения труда, как сущности хозяйственного процесса, как фактора производства, реализации потенциальной способности человека к труду, как услуги, оказываемой работником, хозяйственному субъекту.

4. Специфика труда, как товара в условиях рыночной экономики.

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите основные категории труда
2. Что означает понятие «деятельность»?
3. По каким признакам делится деятельность?
4. Какие аспекты выделяют в представлении о труде?
5. Что относится к экономическим аспектам труда?
6. Что относится к социальным аспектам труда?
7. Что относится к психофизиологическим аспектам труда?
8. Что относится к технико-технологическим аспектам труда?
9. Что относится к правовому регулированию аспектов труда?
10. Раскройте понятие категории «содержание труда»
11. Раскройте понятие категории «характер труда»
12. Раскройте понятие «формы труда»
13. Каковы формы проявления труда?
14. Какова роль труда в развитии человека и общества?
15. Каковы функции труда и их роль в развитии человека и общества?
16. Перечислите особенности труда в торговых предприятиях.

Семинар №2.

Тема: «Основные характеристики рынка труда и занятости в Российской Федерации».

Вопросы темы:

1. Трудовые ресурсы – определение и состав. Баланс трудовых ресурсов, как аналитический и прогностический инструмент экономики труда.
2. Наблюдение за экономической активностью населения – выборочные обследования населения по проблемам занятости Росстата (ОМПЗ).
3. История и методология обследований. Определения и количественные характеристики обследуемого населения (15-72 года), экономически неактивного населения, экономически активного населения.
4. Экономически активное население, как основной показатель предложения на рынке труда в современных условиях. Выделение в составе экономически активного населения занятых и безработных, их определения и количественные характеристики.
5. Численность и структура занятого населения в РФ.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «трудовые ресурсы» и возрастные границы трудоспособного населения.
2. Основные категории населения и их характеристика. Определение численности трудовых ресурсов.
3. Понятия «экономически активное население и экономически неактивное население»
4. Понятие «трудовой потенциал»
5. Индекс развития человеческого потенциала и его определение.
6. Сущность воспроизводства трудовых ресурсов и его фазы
7. Характеристика «трудового потенциала» и «кадрового потенциала» общества и их различия

8. Характеристика трудового и кадрового потенциала организации и их отличия
9. Основные показатели, характеризующие трудовой потенциал.
10. Понятие «персонал» и его основные признаки.
11. Понятие «человеческие ресурсы» и его отличие от понятия «персонал».
12. Понятие «человеческие ресурсы» и его отличие от понятия «персонал».

Семинар №3.

Тема: «Организация труда и трудовых процессов»

Вопросы темы:

1. Понятие «организация труда», в том числе научная организация труда (НОТ). Элементы организации труда. Задачи НОТ (экономические, психофизиологические, социальные).
2. Основные принципы и формы разделения труда в организации, виды и формы разделения управленческого труда. Формы кооперации труда в организации, в том числе бригады. Основные требования к организации трудового процесса. Рационализация трудовых процессов.
3. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность, организация и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие организации труда.
2. Основные элементы системы организации труда на промышленных предприятиях и предприятиях торговли.
3. Содержание и принципы НОТ.
4. Суть разделения труда. Основные формы разделения труда в организации.
5. Основные признаки разделения управленческого труда.
6. Критерии профессионально-квалификационного разделения труда персонала управления. Особенности разделения труда на предприятиях торговли.
7. Понятие «координация труда» в организации. Формы кооперации труда.
8. Современные прогрессивные формы организации труда персонала.
9. Основные преимущества коллективных форм стимулирования труда.
10. Условия, обеспечивающие оптимальное разделение и кооперацию труда в организации.
11. Сущность организации трудового процесса на рабочем месте.
12. Методы, используемые на практике для рационализации приемов и методов труда.
13. Категория «рабочее место». Классификация рабочих мест.
14. Требования, предъявляемые к обслуживанию рабочих мест.
15. Суть аттестации рабочих мест.
16. Понятие безопасности организации и ее персонала. Виды безопасности и их классификация.
17. Понятие условия труда персонала.
18. Дисциплина труда и ее виды
19. Методы управления дисциплинарными отношениями в организации.

Семинар №4.

Тема: «Формы и системы оплаты труда».

Вопросы темы:

1. Понятие оплаты труда. Заработная плата, как цена ресурса на рынке труда. Определение уровня оплаты труда, как центральная проблема социально-трудовых отношений. Функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, измерительно-распределительная, Ресурсно-разместительная и другие.
2. Организация заработной платы. Основные системы заработной платы – повременная и сдельная. Виды повременных систем: простая повременная, повременно-премиальная. Виды сдельных систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная и др. Условия применения и недостатки (ограничения) повременной и сдельной систем. Тарифные системы.
3. История Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате работников бюджетной сферы. Современные отраслевые схемы оплаты труда работников бюджетной сферы. Нетарифные системы оплаты труда: плавающие оклады, фиксированный процент от стоимости совершенных сделок и другие.
4. Текущая ситуация с заработной платой в Российской Федерации. Среднемесячная заработная плата в экономике. Отраслевая и региональная дифференциация уровней заработной платы. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Заработная плата, минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум.

Вопросы для обсуждения:

1. Заработная плата в странах мира (Интернет-сайт Росстата www.gks.ru и другие источники) (доклады по выбору студентов)
2. Заработная плата в России, по регионам, отраслям и профессиям (Интернет-сайт Росстата www.gks.ru и другие источники) (доклады по выбору студентов)
3. Общие вопросы оплаты труда в Трудовом кодексе (ТК, гл. 20)
4. Заработная плата в Трудовом кодексе (ТК, гл 21)
5. Сдельная форма оплаты труда – ее достоинства и недостатки (по учебникам и материалам Интернета)
6. Повременная форма оплаты труда (по учебникам и материалам Интернета)
7. Отраслевые тарифные сетки оплаты труда «бюджетников»
8. Бестарифные системы оплаты труда (по материалам Интернета)

Семинар №5.

Тема: «Анализ и планирование трудовых показателей».

Вопросы темы:

1. Понятие «система трудовых показателей». Характеристика функциональных подсистем комплексной системы трудовых показателей: рабочая сила, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу.
2. Характеристика интегральной подсистемы «социально-экономическая эффективность труда». Дифференцированный подход к изучению состояния трудовых показателей каждой организации. Способы решения конкретных задач анализа. Факторы, влияющие на трудовые показатели. Виды анализа трудовых показателей.
3. Показатели движения персонала организации. Оборот кадров по приему, по выбытию, текучесть кадров.
4. Баланс рабочего времени одного работника, расчет плановой численности работников на плановый период. Расчет производительности труда работников. Факторный анализ производительности труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Система трудовых показателей и их назначение.
2. Характеристика подсистем трудовых показателей.
3. Факторы, влияющие на трудовые показатели.
4. Этапы организации анализа трудовых показателей.
5. Расчет показателей движения персонала торгового предприятия: среднесписочной численности за день, месяц, год, оборот кадров по приему и по выбытию.
6. Расчет баланса рабочего времени одного работника.
7. Расчет плановой численности работников.
8. Факторы производительности труда. Пофакторный расчет производительности труда работника торговли.

Семинар №6.

Тема: «Социологические проблемы труда.»

Вопросы темы:

1. Социальные проблемы труда: социально-трудовые отношения, включая конфликты, мотивация трудовой деятельности, трудовое поведение, отношение к труду и удовлетворенность им, трудовая адаптация работников.
2. Социально-трудовые отношения и их субъекты – предприниматели (союзы предпринимателей), наёмные работники (профсоюзы), государство (федеральные органы исполнительной власти). Объективные противоречия и необходимость сотрудничества между сторонами социально-трудовых отношений.
3. Мотивация трудовой деятельности. Понятия мотива, потребности. Мотивация, как процесс выбора человеком линии поведения и как процесс воздействия на персонал со стороны менеджмента организации.
4. Классификация потребностей и мотиваций А. Маслоу: физиологические, экзистенциальные, социальные, потребности в успехе, духовные потребности. Интерес, как выражение осознанных потребностей.
5. Ценности, ориентации, системы ценностей. «Западная» система ценностей в экономической и трудовой сферах и российский менталитет.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные признаки, отличающие разные трудовые организации.
2. Суть специфики социальных систем.
3. Признаки, характеризующие трудовую организацию как социальную систему.
4. Связь между количеством составных элементов и структурой социальной системы.
5. Особенности трудового коллектива как социальной общности.
6. Критерии, используемые для типологии трудовых коллективов.
7. Основные типы трудовых коллективов
8. Содержание экономической, интегративной, и социокультурной функций трудовых коллективов.
9. Понятия формальной, неформальной и внеформальной структур.
10. Способы возникновения трудовых коллективов.
11. Способы соотношения между собой целей трудовых организаций и целей их участников.
12. Основная проблема формирования трудового коллектива.
13. Этапы процесса формирования трудовых коллективов.

14. Содержание основных этапов формирования трудового коллектива.
15. Понятие морально-психологический климат трудовой организации.
16. Основная группа факторов, под влиянием которых формируется морально-психологический климат трудовой организации.
17. Социальные явления и процессы, составляющие контрольные факторы макро- и микросреды, влияющие на формирование морально-психологического климата трудовой организации.
18. Влияние на деятельность трудовой организации соотношения формальной и неформальной структур.
19. Критерии и показатели, используемые для оценки морально-психологического климата трудовой организации.
20. Различие между реальным и номинальным трудовым коллективом.
21. Управленческие действия, способствующие повышению уровня стабильности трудового коллектива.
22. Критерии определения степени стабильности трудового коллектива.
23. Система факторов удовлетворенности работой, определяющих стабильность трудового коллектива.
24. Критерии стабильности трудового коллектива.

Семинар №7.

Тема: «Основы трудового поведения личности в организации».

Вопросы темы:

1. Поведение человека. Экономическое, организационное, трудовое поведение. Внутренние побуждения и внешние стимулы. Стимулы трудового поведения: моральные и материальные, позитивные и негативные. Компоненты трудового поведения: функциональное, стратификационное, адаптивное и другие. Девиантное и деструктивное поведение.
2. Отношение к труду и удовлетворенность им. Факторы удовлетворённости (неудовлетворённости) трудом. Влияние удовлетворённости трудом на производительность труда, текучесть кадров и другие экономические процессы.
3. Трудовая адаптация, как процесс освоения личностью новой ситуации (нового предприятия, рабочего места, должности, профессии).
4. Адаптация новых работников, как задача менеджмента. Виды адаптации: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Понятие трудового конфликта. Причины возникновения конфликтов, методы их разрешения, позитивные и негативные последствия.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика понятий «трудовая деятельность» и «трудовое поведение».
2. Структура трудового поведения.
3. Основания, по которым можно дифференцировать трудовое поведение.
4. Основные виды трудового поведения.
5. Механизм формирования трудового поведения.
6. Различные формы трудового поведения
7. Влияние рыночных преобразований на трудовое поведение.

8. Качество трудовой жизни.
9. Гуманизация труда.

Семинар №8.

Тема: «Эффективность трудовой деятельности».

Вопросы темы:

1. Понятие «затраты на рабочую силу». Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду. Объективная необходимость создания системы затрат на рабочую силу в России.
2. Показатели, используемые при оценке расходов на рабочую силу. Классификация затрат на рабочую силу. Классификация затрат по фазам процесса воспроизводства рабочей силы, по степени ценности для организации. Состав первоначальных затрат на рабочую силу, состав восстановительных затрат, состав затрат на рабочую силу в условиях действующей в РФ системе учета.
3. Окупаемость затрат на рабочую силу с позиций работодателя и государства. Факторы, влияющие на скорость окупаемости затраченных средств. Показатели, используемые при решении о целесообразности вложения средств в рабочую силу. Критерии принятия решения.
4. Основные направления анализа окупаемости расходов на рабочую силу. Анализ, обращенный в прошлое и обращенный в будущее. Зарубежная практика оценки потенциального экономического эффекта от затрат на рабочую силу. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные критериальные показатели результативности деятельности организации (отдельного подразделения).
2. Перечень показателей, характеризующих общую эффективность работы организации, отдельного подразделения.
3. Показатели социальной эффективности деятельности организации.
4. Понятие «факторы, влияющие на результаты труда работника».
5. Выделяемые группы факторов, влияющие на результаты труда работников.
6. Характеристика макрофакторов, факторов, зависящих от организации и от работника.
7. Влияние особенностей характера труда различных категорий работников на показатели результатов их труда.
8. Примеры показателей результатов труда руководителей, специалистов, других служащих.
9. Основные методы, используемые для оценки результатов труда работников.

Порядок отработки студентами пропущенных занятий

Независимо от причины отсутствия на занятиях все пропущенные темы должны быть отработаны. Отработка должна проходить в форме подготовки реферата по теме пропущенной лекции или семинара. План реферата должен совпадать с планом пропущенной лекции или семинара

10. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества. Труд как социально-экономическая категория.
2. Трудовая деятельность и другие виды деятельности.
3. Понятия «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал общества, организации, человека».
4. Формирование и использование трудовых ресурсов.
5. Сущность и показатели трудового потенциала.
6. Экономическая сущность организации труда.
7. Научная организация труда и основное ее содержание.
8. Разделение и кооперация труда.
9. Организация и рационализация трудовых процессов.
10. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.
11. Охрана и безопасность труда.
12. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда.
13. Сущность нормирования труда.
14. Методы исследования затрат рабочего времени.
15. Методы нормирования труда
16. Сущность и принципы функционально-стоимостного метода проектирования организации труда и трудовых процессов.
17. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа организации труда и трудовых процессов.
18. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
19. Разработка проекта совершенствования организации труда и трудовых процессов.
20. Анализ уровня организации труда и трудовых процессов и разработка типовых проектов организации труда и трудовых процессов.
21. Трудовые показатели и факторы, определяющие их.
22. Анализ и оценка трудового потенциала организации.
23. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики.
24. Социальные функции труда.
25. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.
26. Трудовая организация как социальная система.
27. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
28. Формирование и развитие трудового коллектива.
29. Морально-психологический климат трудовой организации.
30. Стабилизация трудового коллектива.
31. Понятия, содержание и формы трудовой мобильности.
32. Трудовое поведение: понятие, структура.
33. Виды трудового поведения, механизм регулирования работника
34. Затраты на рабочую силу и их характеристика
35. Классификация затрат на рабочую силу.
36. Учет затрат на рабочую силу. Окупаемость затрат на рабочую силу.
37. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.
38. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения.
39. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
40. Показатели результативности труда отдельного работника.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся при выполнении работы показывает хорошие знания изученного материала по предложенным вопросам, хорошо владеет основными понятиями, логично и последовательно излагает материал дисциплины,

полностью раскрывает смысл предлагаемых вопросов и заданий, показывает умение формулировать выводы по теме заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся при выполнении работы допускает лишь незначительные ошибки, последовательно излагает материал, но выводы делает поверхностные.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся при выполнении работы допускает серьезные ошибки в ответах, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся при выполнении работы допускает грубые ошибки, демонстрирует недостаточное понимание материала.

11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Воловская, Н. М. Социология труда : учебное пособие / Н. М. Воловская. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 179 с. — ISBN 978-5-4497-1194-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108252.html>
2. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-394-03526-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111018.html>
3. Белкин, М. В. Экономика социально-трудовых отношений : учебное пособие для студентов бакалавриата направления «Экономика» (профиль «Экономика труда») / М. В. Белкин, О. О. Чурикова. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 86 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116012.html>

Дополнительная литература:

1. Сафонова, Л. А. Экономика предприятия : учебное пособие для СПО / Л. А. Сафонова, Т. М. Левченко. — Саратов : Профобразование, 2021. — 189 с. — ISBN 978-5-4488-1211-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106644.html>
2. Экономика : учебное пособие / Р. А. Галиахметов, Н. Г. Соколова, Э. Н. Тихонова [и др.] ; под редакцией Р. А. Галиахметова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 370 с. — ISBN 978-5-4497-0762-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99375.html>
3. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108244.html>
4. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>
5. Экономика и организация труда : учебное пособие / Е. А. Кипервар, А. Е. Мрачковский, Е. В. Яковлева, А. И. Чумаков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2020. — 124 с. — ISBN 978-5-8149-2998-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115460.html>

6. Плюснина, Л. К. Социология занятости : учебное пособие / Л. К. Плюснина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 150 с. — ISBN 978-5-4497-1181-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108249.html>

13. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

<http://economics.edu.ru> – Образовательный портал
<https://minobrnauki.gov.ru/> Министерство науки и высшего образования РФ
<http://www.aup.ru/library/> Электронная библиотека экономической и деловой литературы
<http://ecsocman.hse.ru/> Сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»
<http://www.mevriz.ru/> Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»
<http://www.mba-journal.ru/archive/> Сайт специализированного научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование»
<https://rjm.spbu.ru/> Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»
Справочная правовая система «Консультант-Плюс» - www.consultant.ru
Справочная правовая система «Гарант» - www.garant.ru

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение учебной дисциплины «Регламентация и нормирование труда» предполагает овладение материалами лекций, учебника, программы, работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение письменных работ в форме рефератов, тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемого раздела, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов.

15. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Операционная система – Linux, пакет офисных программ – LibreOffice либо операционная система – Windows, пакет офисных программ – Microsoft Office в зависимости от распределения аудиторий. Учебные аудитории оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

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

Для изучения дисциплины «Экономика и социология труда» необходимо наличие аудитории, оснащённой мультимедийными средствами обучения для чтения лекций и проведения семинарских занятий.

17. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция (от лат. lectio – чтение) – систематическое, последовательное и ясное изложение преподавателем учебного материала или какого-либо научного вопроса. При необходимости может сопровождаться демонстрацией слайдов и фильмов. Как одна из организационных форм и методов обучения традиционна для высшей школы. Лекция – экономный по времени способ сообщения студентам значительного объема информации. В среднем учебная лекция занимает 1,5 – 2 часа.

Основными современными **требованиями**, предъявляемыми к лекции, являются: целостное и систематическое изложение материала, его научность, доступность, органичная связь с другими видами учебных занятий.

Лекция должна иметь:

- четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), связь с предыдущим материалом;
- быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество примеров, обоснований, доказательств;
- ставить перед студентами вопросы для размышления;
- лектор должен уметь пробуждать интерес к знаниям, стимулировать к самостоятельной работе;
- лектору необходимо уметь удерживать внимание аудитории, его речь должна быть культурной, т.е. отличаться смысловой точностью и грамматической правильностью; он должен владеть специальной терминологией и уметь ее разъяснять.

От лектора требуется не только четкое и логически связанное изложение содержания предмета, но и умение направить и стимулировать слушателей к активной мыслительной работе. Восприятие лекции слушателями зависит от качества материала. Главное в лекции – умение активизировать познавательную деятельность слушателей, добиться ответной мыслительной реакции. Лекция призвана подтолкнуть студентов к размышлению, подсказать направления самостоятельной работы, побудить к действию.

В каждой лекции должны быть неразрывно объединены два начала - образовательное и воспитательное. В лекции не должно быть ничего лишнего, все направляется на достижение поставленной цели, на раскрытие основной идеи, на доказательство того или иного положения. Существенное значение имеет использование на лекции средств обратной связи различной степени сложности. Обратная связь выступает как способ для лектора получать представление о ходе усвоения материала и активности аудитории.

Подготовка лекции - это процесс, включающий в себя сбор, накопление и распределение материала по времени, продумывание логического построения лекции, выделение наиболее важных моментов из всего материала. Лекция должна аккумулировать все накопленные материалы, так или иначе относящиеся к теме. Процесс подготовки к лекции индивидуален и во многом зависит от сложности темы, подготовленности преподавателя, особенностей учебной группы. Однако, несмотря на это, можно выделить основные этапы в процессе подготовки, характерные для лекции по любому учебному предмету. К ним относятся:

- изучение исходной документации;
- разработка замысла лекции и выбор целесообразной методики;
- оформление лекции, репетиция.

Структура лекции:

- название темы;
- указание времени на лекцию в целом, вводную часть, основную часть, заключение;

- вводная часть;
- основная часть;
- краткие выводы по каждому из вопросов;
- заключение;
- список использованной литературы.

К исходной документации, которой обязан руководствоваться преподаватель, относится программа учебной дисциплины, учебники и учебно-методические пособия, частные методики преподавания дисциплины, расписание занятий со студентами. При разработке замысла лекции одной из важных задач преподавателя является постановка учебной проблемы. Умение найти основную идею в каждой лекционной теме имеет решающее значение для ее успеха. Как правило, тема лекции определена учебной программой данной дисциплины. Она обязательна для преподавателя. Изменения в названии темы, постановке учебных вопросов обязательно обсуждаются на кафедре и только после соответствующего утверждения вносятся коррективы. Самостоятельно изменять их формулировку преподаватель не имеет права. Его право – выбирать содержание, соответствующее теме и учебным вопросам, а также методы, ведущие к достижению оптимального результата познавательной деятельности студентов. При выборе методов преподаватель исходит из соображения педагогической целесообразности и учета состава студенческой аудитории. При разработке структуры лекции важно смоделировать эффект ее воздействия, расчленить учебный материал на модули, логически увязанные друг с другом, сформулировать основные идеи и выводы по каждому учебному вопросу и теме в целом; надо так подойти к собранному материалу и так знать его, чтобы найти каждому учебному модулю его логическое место. Логическая стройность, соразмерность и взаимосвязь отдельных частей ведет к четкости ее изложения, ясности освещения вопроса, облегчает ее понимание студентами.

Оформление лекции заключается, как правило, в разработке ее полного текста или плана-конспекта. Полный текст лекции необходим при чтении лекции по особо важному учебному материалу. В плане-конспекте дается краткое содержание излагаемых вопросов, фактический материал, выводы и обобщения, пометки о времени и месте демонстрации средств наглядности, а также другие пометки, необходимые преподавателю в ходе чтения лекции. В отдельных случаях преподаватель составляет краткий план лекции, включая в него обязательные входные данные и перечень вопросов с распределением их по времени.

Вводная часть (введение).

Вступление (введение) определяет не только тему и план, но и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию на слушание материала. На лекции преподавателю необходимо сначала установить контакт с аудиторией, затем, не торопясь, четко и ясно, назвать тему лекции, дать студентам записать ее. Далее перейти к изложению вводной части, в которой определяется место темы в изучаемом курсе и ее значение для практической деятельности студентов, проинформировать о распределении времени на тему. Если это не первая лекция по теме, то преподаватель должен связать ее с предшествующей лекцией. Далее следует перечислить учебные вопросы и дать возможность студентам записать их.

Проведение лекции может предусматривать различные варианты ее начала, однако в целом вводная ее часть должна четко ориентировать студентов в рамках рассматриваемой проблемы, а также указать на то, что они должны усвоить на лекции, чему конкретно научиться.

Вводная часть лекции не должна занимать более 5 – 7 минут. Темп ее изложения, как правило, выше темпа изложения содержания учебных вопросов, что заставляет обучаемых психологически собраться и сосредоточиться.

Важное условие успеха преподавателя на лекции – интонация, выразительность его речи, оптимальность ее ритма и темпа, включение элементов юмора. Определяя темп речи, преподаватель должен учитывать, что студенты записывают только то, что преподаватель

подчеркивает голосом, разрядкой речи, педагогическими паузами и повторами отдельных положений, приглашением обучаемых к тому, чтобы они запомнили то или иное положение, выделенное преподавателем.

Заключительная часть. Заключение в структуре лекции имеет также большое значение, т.к. именно оно позволяет подвести итоги сказанному, поставить перед студентами необходимые задачи, указать на связь с последующим учебным материалом и порядок подготовки к следующему занятию, ответить на вопросы, возникшие за время лекции. После ответов на возникшие вопросы лектор заканчивает занятие.

Необходимо помнить, что к важнейшим преимуществам лекционного обучения относится то, что лектору можно задать вопрос и тут же получить ответ. После того, как на поступивший вопрос дан полный и достаточно обоснованный ответ, преподавателю после лекции следует обдумать, почему заданы такие вопросы, и внести необходимые коррективы в текст лекции.

Лекторское мастерство преподавателя, как и его знания, оттачиваются в результате ежедневного труда. Для этого требуется тщательный анализ результатов каждой прочитанной лекции, как по ее содержанию, так и по форме изложения.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Специфика этого вида занятий (семинаров) состоит в выполнении самостоятельно или под руководством преподавателя заданий и является активной формой учебных занятий. Практические занятия призваны развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, применять полученные на лекциях знания. В ходе семинара вырабатывается умение формулировать, обосновывать и излагать собственное суждение по обсуждаемому вопросу, умение отстаивать свои взгляды, а также углубляются и закрепляются знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной работы.

Во всех случаях семинары выполняют познавательную, воспитательную и контрольную функции, т.е. в ходе подготовки и проведения семинара студенты приобретают более глубокие знания, существенно расширяется их представление об изучаемом предмете, приобретается способность свободно оперировать понятиями и терминами, ранее им неизвестными. В ходе семинара преподаватель изучает обучаемых, степень усвоения ими материала. Семинары выполняют также и функцию контроля: преподаватель составляет суждение об уровне знаний обучаемых, получает представление о сильных и слабых сторонах их подготовки – все это дает возможность преподавателю своевременно оказать необходимую помощь слабо успевающим студентам.

Разумеется, что всего этого удастся достичь только в случае высокой активности студентов, которая напрямую зависит от уровня их подготовленности, а также от умения преподавателя создать атмосферу раскованности, взаимопонимания и взаимодоверия. К традиционным семинарам в высшей школе относят:

- занятия, основная цель которых – углубленное изучение определенного систематического курса и тематически связанного с ним;
- занятия, предназначенные для основательной проработки отдельных, наиболее важных и типичных в методологическом отношении тем курса или отдельной темы;

Основные функции практического (семинарского) занятия:

Познавательная функция. Семинар позволяет организовать творческое, активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение преподавателя со студентами, формирует самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала со стороны студентов, расширяет и закрепляет знания, навыки и умения.

Воспитательная функция. Семинар осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь субъекта и объекта воспитания, дает возможность преподавателю изучить индивидуальные особенности каждого студента.

Функция контроля. Семинар позволяет проконтролировать уровень знаний, навыков и умений студентов, качество их самостоятельной работы.

Подготовка семинара.

Работу к организации данного вида занятий преподаватель начинает с определения исходных данных. К ним относятся: тема, вопросы, определенные учебной программой, состав студентов и уровень их подготовки, время и продолжительность занятия, возможности учебно-материальной базы. При разработке исходных данных преподаватель руководствуется учебной программой, которая регламентирует глубину и направленность обучения. Учебные и воспитательные цели преподаватель формулирует исходя из темы, педагогических задач и уровня подготовки студентов.

Изучив общие положения и методическую литературу по предмету, преподаватель начинает непосредственную подготовку к занятию. При выборе методов преподаватель исходит из содержания вопросов, подготовленности студентов, целей занятий и возможностей учебно-материальной базы. Необходимо стремиться к тому, чтобы избранные методы обучения и методические приемы способствовали углубленному изучению предмета, а также прививали практические навыки.

При расчете учебного времени необходимо учитывать содержание учебных вопросов и цель занятия – чего хочет добиться преподаватель от студентов: овладения ими знаниями или знаниями, навыками и умениями.

При подготовке к семинару преподаватель должен подобрать ряд примеров, на которых можно отработать лекционный материал, показать практическое значение темы, тщательно продумать порядок их на занятии. Обязательно необходимо подобрать задания разной сложности (от простого к сложному), а также более сложные задания для сильных студентов. Затем ему необходимо отобрать наглядные пособия для практического занятия, определить технические средства обучения и изучить правила их использования на занятии. Особенно тщательно продумывается задание на самоподготовку студентам, разрабатывается план семинарского занятия. Преподаватель контролирует подготовку студентов к семинару, оказывает им помощь.

При личной подготовке к семинарскому занятию преподаватель детально разбирается в теме, просматривает литературные источники, которые рекомендовал для изучения студентам, просматривает систему наглядности на предстоящем занятии. По итогам личной подготовки преподаватель составляет план-конспект. Он является основным рабочим документом преподавателя и определяет направление и ход занятия. Обычно план-конспект составляется в произвольной форме, должен быть прост и удобен для использования на занятии. В нем, как уже отмечалось ранее, должно быть отражены: тема занятия; учебные и воспитательные цели; время, отводимое на занятие; учебные вопросы и распределение времени; метод проведения занятия; место проведения занятия; материальное обеспечение; руководства и пособия; порядок проведения занятия.

Перед проведением занятия преподаватель может проверить качество подготовки студентов к занятию.

ПРОВЕДЕНИЕ КОЛОКВИУМА

Коллоквиум (от латинского *colloquium* – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы.

Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала.

В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:

- выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;

- развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;
- расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;
- развитие навыков обобщения различных литературных источников;
- предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

В результате проведения коллоквиума *преподаватель должен иметь представление:*

- о качестве лекционного материала;
- о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;
- о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;
- об уровне самостоятельной работы учащихся;
- об умении студентов вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;
- о степени эрудированности учащихся;
- о степени индивидуального освоения материала конкретными студентами.

В результате проведения коллоквиума *студент должен иметь представление:*

- об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;
- о недостатках самостоятельной проработки материала;
- о своем умении излагать материал;
- о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.

В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума.

В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на семинарских занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой студенты должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике.

Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами студенты сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.