

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина:	Экономика труда
Наименование кафедры:	Экономика и организация производства (ЭОиП)

Направление 38.03.01 «Экономика» (степень – бакалавр)

Сведения о разработчиках:

ФИО	Аббревиатура кафедры	Ученая степень, звание
Лапочкина С.В.	ЭиОП	к.э.н., доцент

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины: изучение основ современной теории экономики труда и навыков ее практического использования.

Задачи освоения дисциплины:

- усвоение понятий теории экономики в сфере управления персоналом;
- изучение методов обоснования управленческих решений при управлении персоналом;
- развитие навыков по технологии управления персоналом;
- совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к базовой части учебного плана.

Студент должен до начала ее изучения освоить содержание учебных дисциплин: «Социология» (ОК-4, ОК-5, ПК-9), «Теория игр» (ПК-4, ПК-11), «Статистика» (ОПК-2, ОПК-3, ПК-6) и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы.

Дисциплина «Экономика труда» является предшествующей дисциплинам: «Моделирование бизнес-процессов», «Управление проектами», «Бизнес-планирование».

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

*В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ФОРМИРУЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ КОМПЕТЕНЦИИ:*

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);

способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9);

Это позволяет реализовывать профессиональную деятельность на более высоком уровне мотивации, поскольку сотрудники работают «не вслепую», осознавая рациональность тех капиталовложений и действий, которые реализуются в рамках проекта.

*В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТЫ ДОЛЖНЫ:*

В результате освоения дисциплины студенты должны:

**Знать** типовые методики и действующие нормативно-правовые базы

**Уметь** рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

**Владеть** способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

#### 4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего) – 3

##### 4.2. По видам учебной работы (в часах)

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - <b>очная</b> )	
	Всего по плану	в т.ч. по семестрам
		5
Контактная работа обучающегося с преподавателем	54	54
Аудиторные занятия:	54	54
лекции	18	18
практические и семинарские занятия	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Всего часов по дисциплине	108	108
Текущий контроль (количество и вид: тестирование, реферат)	В качестве способов оценивания результатов предлагается использование <b>интерактивных методов: публичных защит тематических мини-проектов и ситуационных кейсов на каждом семинаре.</b> Это позволит сформировать и закрепить необходимые компетенции, так как спровоцирует не только усвоение теоретического и практического материала, но и апробировать на практике полученные знания. <i>Технологии</i> , применяемые в рамках данной программы позволят применять дистанционное обучение, которое основано на использовании среды передачи информации (информационные коммуникационные сети), ситуационные кейсы, презентационные семинары	
Виды промежуточного контроля (экзамен, зачет)	зачет	зачет

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения - <b>заочная</b> )	
	Всего по плану	в т.ч. по курсам
		3
Контактная работа обучающегося с преподавателем	16	16
Аудиторные занятия:	12	12
лекции	4	4
практические и семинарские занятия	8	8
Самостоятельная работа	92	92
Всего часов по дисциплине	108	108
Текущий контроль (количество и вид: тестирование, реферат)	В качестве способов оценивания результатов предлагается использование <b>интерактивных методов: публичных защит тематических мини-проектов и ситуационных кейсов на каждом семинаре.</b> Это позволит сформировать и закрепить необходимые компетенции, так как спровоцирует не только усвоение теоретического и практического материала, но и апробировать на практике полученные знания. <i>Технологии</i> , применяемые в рамках данной программы позволят применять дистанционное обучение, которое основано на использовании среды передачи информации (информационные коммуникационные сети), ситуационные кейсы, презентационные семинары	
Виды промежуточного контроля (экзамен, зачет)	4 зачет	4 зачет

### 4.3. Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения: **очная**

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий			Самостоятельная работа
		Аудиторные занятия		Занятия в интерактивной форме	
		лекции	практические занятия, семинары		
1	2	3	4		5
Тема 1. Трудовые перемещения	22	4	8	4	10
Тема 2. Экономические аспекты трудовой адаптации	22	4	8	4	10
Тема 3. Управление сплоченностью персонала	22	4	8	4	10
Тема 4. Экономический аспект управления конфликтами. Правовые конфликты	20	2	4	2	14
Тема 5. Системы и формы заработной платы	22	4	8	2	10
Итого:	108	18	36	16	54

Форма обучения: **заочная**

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий			Самостоятельная работа
		Аудиторные занятия		Занятия в интерактивной форме	
		лекции	практические занятия, семинары		
1	2	3	4		5
Тема 1. Трудовые перемещения	23	1	2	1	20
Тема 2. Экономические аспекты трудовой адаптации	23	1	2	1	20
Тема 3. Управление сплоченностью персонала	20	1	1	1	18
Тема 4. Экономический аспект управления конфликтами. Правовые конфликты	20	1	1	1	18
Тема 5. Системы и формы заработной платы	18	0	2	0	16
Итого:	104	4	8	4	92

## **5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА**

### **Тема 1. Трудовые перемещения**

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России.

Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и следствия.

### **Тема 2. Трудовая адаптация работников на предприятии**

Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы.

Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.

Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

Опыт по управлению процессом адаптации на производственном объединении “Светлана” (г. Санкт-Петербург), Пермского телефонного завода.

### **Тема 3. Внутрифирменная сплоченность**

Сплоченность трудового коллектива, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство), ее уровни. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности.

Факторы сплочения трудовых коллективов. Их классификация и характеристика. Возможности воздействия на них на примере системы поощрения и укрепления частных и прямых связей, применяемой на японских корпорациях.

### **Тема 4. Экономический аспект управления конфликтами. Правовые конфликты.**

Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта.

Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество).

Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей.

### **Тема 5 . Системы и формы заработной платы**

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей.

Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей.

Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы.

. Стимулирование труда

Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования.

Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям.

Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективно-премирования через систему участия в прибылях.

Особенности оплаты руководителей. Предлагаемые модели с учетом современных Российских условий.

Требования к организации стимулирования труда.

## **6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Комплекс ситуационных кейсов**

#### **Занятие 1-4.**

**Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 4 часа.**

Трудовое перемещение как важнейший элемент экономической системы. Классификация трудовых перемещений. Понятие трудовой карьеры. Современное движение кадров в России.

Внутрифирменная мобильность. Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и следствия. Разбор кейса по трудовым перемещениям.

#### **Занятие 5-8.**

**Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 4 часа**

Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы.

Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.

Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

Опыт по управлению процессом адаптации на производственном объединении “Светлана” (г. Санкт-Петербург), Пермского телефонного завода. Разбор кейса по трудовой адаптации.

#### **Занятие 9-12.**

**Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 4 часа**

Сплоченность трудового коллектива, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство), ее уровни. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности.

Факторы сплочения трудовых коллективов. Их классификация и характеристика. Возможности воздействия на них на примере системы поощрения и укрепления частных и прямых связей, применяемой на японских корпорациях. Разбор кейса.

#### **Занятие 13-18.**

**Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 4 часа**

Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта.

Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество). Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей. Разбор кейса.

#### **Занятие 17-18.**

**Трудоемкость – 8 часов, в том числе в интерактивной форме – 2 часа**

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей.

Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их

влияние на формирование индивидуальных ценностей.

Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы.

. Стимулирование труда

Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования.

Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям.

Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективно-премирования через систему участия в прибылях.

Особенности оплаты руководителей. Предлагаемые модели с учетом современных Российских условий.

Требования к организации стимулирования труда. Решение задач.

## **7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ**

По данной дисциплине не предусмотрены

## **8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

### **Тема 1. Трудовые ресурсы общества и их характеристика**

1. Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка).
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.

### **Тема 2. Занятость и особенности в рыночной экономике**

1. Занятость, как экономическая категория.
2. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
3. Трактовка полной и эффективной занятости.

### **Тема 3. Занятость женщин и проблемы ее формирования**

1. Женская занятость и ее своеобразие.
2. Характеристика существовавшей занятости и женщин в н/х.
3. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.

### **Тема 4. Проблемы занятости молодежи**

1. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
2. Меры по защите молодежи на рынке труда.
3. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.

### **Тема 5. Факторы и резервы роста производительности труда**

1. Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
2. Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
3. Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
4. Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению ПТ.

### **Тема 6. Трудовая адаптация работников.**

1. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
2. Этапы и показатели адаптации.
3. Факторы, влияющие на адаптацию работников.

#### **Тема 7. Трудовой коллектив**

1. Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
2. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
3. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.

#### **Тема 8. Мотивация трудовой деятельности**

1. Сущность процесса мотивации.
2. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.
3. Структура мотивов трудового поведения.

#### **Тема 9. Стимулирование труда**

1. Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.
2. Виды стимулов и их характеристика.
3. Изменение структуры стимулов при переходе к рыночной экономике в России.

#### **Тема 10. Организация заработной платы на предприятии**

1. Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.
2. Системы и формы оплаты труда.
3. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

### **9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ**

К самостоятельной работе студентов по дисциплине «Экономик труда» относятся их подготовка к практическим занятиям и написание докладов по изучаемым темам

#### **Тема 1. Трудовые ресурсы общества и их характеристика**

1. Трудовые ресурсы: понятие, взаимосвязь с категориями «рабочая сила», «трудовой потенциал».
2. Характеристика состояния трудовых ресурсов страны на современном этапе (численность, структура по полу, возрасту, сферам деятельности, образованию и проф. подготовка).
3. Основные источники обеспечения рабочей силой рынка труда.

#### **Тема 2. Занятость и особенности в рыночной экономике**

1. Занятость, как экономическая категория.
2. Отличительные особенности занятости в современных условиях.
3. Трактовка полной и эффективной занятости.

#### **Тема 3. Занятость женщин и проблемы ее формирования**

1. Женская занятость и ее своеобразие.
2. Характеристика существовавшей занятости и женщин в н/х.
3. Проблемы формирования женской занятости в условиях перехода к рыночной экономике.

#### **Тема 4. Проблемы занятости молодежи**

1. Молодежь - составная часть занятого населения, особенности ее занятости и безработицы.
2. Меры по защите молодежи на рынке труда.
3. Практика содействия занятости молодежи за рубежом.

#### **Тема 5. Факторы и резервы роста производительности труда**

1. Сущность производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
2. Факторы роста ПТ, понятие и классификация.
3. Резервы роста ПТ. Их понятие, взаимосвязь с факторами, классификация.
4. Программы повышения ПТ. Стимулирование трудовых коллективов к повышению ПТ.

#### **Тема 6. Трудовая адаптация работников.**

1. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
2. Этапы и показатели адаптации.



3. Факторы, влияющие на адаптацию работников.

#### **Тема 7. Трудовой коллектив**

1. Трудовой коллектив и его функции. Уровни объединения работников в коллективе.
2. Сплоченность трудового коллектива, ее уровни и показатели.
3. Конфликты в коллективе, их классификация и способы разрешения.

#### **Тема 8. Мотивация трудовой деятельности**

1. Сущность процесса мотивации.
2. Личные потребности и интересы. Ценности и ценностные ориентации.
3. Структура мотивов трудового поведения.

#### **Тема 9. Стимулирование труда**

1. Сущность процесса стимулирования трудовой деятельности.
2. Виды стимулов и их характеристика.
3. Изменение структуры стимулов при переходе к рыночной экономике в России.

#### **Тема 10. Организация заработной платы на предприятии**

1. Сущность заработной платы, принципы оплаты, ее функции.
2. Системы и формы оплаты труда.
3. Особенности организации заработной платы в производственной и бюджетной сферах.

## **10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **а) Основная литература**

1. Рофе А. И. Экономика труда. – М. : КноРус , 2011
2. Рофе А. И. Экономика труда. – М. : КноРус , 2011
3. Алексина Т. А. Деловая этика. - М. : Юрайт, 2014.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. -М.:НОРМА,2001
5. Багдасарьян Н.Г. Социология. - М. : Юрайт, 2010
6. Багдасарьян Н.Г. Социология. - М. : Юрайт, 2010
7. Зарецкая Е.Н. Деловое общение: в 2 т. - М. : Дело, 2004
8. Лагунов В.Н. Игры преследования и введение в теорию игр. - Тверь, 1993
9. Педагогика и психология высшей школы. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2002
10. Кравченко С. А. Социология . - М. : Юрайт, 2014
11. Мальханова И.А. Деловое общение . - М. : Академ. Проект, 2008
12. Педагогика / под ред. Л. П. Крившенко. - М. : Проспект, 2013
13. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс . - М. : Владос, 2004
14. Петросян Л. А. Теория игр. - М. : Высшая школа : Университет, 1998
15. Социология : / О. Г. Бердюгина , А. В. Грибакин и др. - М. : Юрайт, 2014
16. Социология / под ред. В. К. Батурина. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014
17. Титова Л. Г. Деловое общение . - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
18. Хачатрян С. Р. Методы и модели решения экономических задач. - М. : Экзамен, 2005

### **б) Дополнительная литература**

1. Внутризаводское движение и текучесть кадров / Под ред. Антосенкова Е.Г., Курьянова З.В. - Новосибирск: Наука, 2009
2. Ворст Й., Равентлоу П. Экономика фирмы. - М.: Высшая школа, 2005
3. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по введению. - М.: Центр "Юстиц-информ", 2008
4. Генкин Б.Н. Оплата труда в условиях перехода к рыночной экономике. - М.: Центр "Юстиц-информ", 2006
5. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Учебное пособие. - М.: Высшая школа, 2007

6. Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы / Под ред. А.К. Зайцева и др. – М.: Политиздат, 2009
7. Экономика труда / Под ред. Л.И. Жукова, Погосьяна Г.Р. - Ереван: Ереванский университет, 2004.
8. Социология :. / О. Г. Бердюгина , А. В. Грибакин и др. - М. : Юрайт, 2014
9. Социология : общий курс. - М. : Инфра-М, 2008
10. Социология / под ред. В. Н. Лавриненко. - М. : ЮНИТИ, 2009
11. Самыгин С.И. Деловое общение. - М. : КноРус , 2012. -
12. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования : от деятельности к личности. - М. : Академия, 2007
13. Слостенин В. А. Педагогика. - М. : Академия, 2007

#### **в) Интернет-ресурс**

1. Электронный каталог библиотеки УлГУ.
2. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов). – [Б.и., 199 -].
3. ConsultantPlus: справочно - поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (733 861 документов) – [Б.и., 199 -].

#### **г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:**

1. Электронный каталог научной библиотеки УлГУ.
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru
3. Электронная библиотечная система IPRbooks
1. [www.deming.nm.ru](http://www.deming.nm.ru)
2. [www.iso9000.ru](http://www.iso9000.ru)
3. <http://iso9000-2000.narod.ru>
4. <http://www.stq.ru/riaside/> - Издательство «Стандарты и качество» - архив, новости (все издания)
5. [www.quality-journal.ru](http://www.quality-journal.ru) – Журналы по качеству

### **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

– Аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий оснащенные проектором, ноутбуком, аудиооборудованием для просмотра видео (актовый зал, 703, 709 и др. аудитории).

– Аудитории, оборудованные интерактивными досками (603, 611)

– Аудитории для проведения тестирования и самостоятельной работы студентов с выходом в интернет, комп.класс №806 (корпус по ул. Пушкинская, 4а), 1 сервер и 16 рабочих мест (MS Office).

– Читальный зал (803 аудитория) с компьютеризированными рабочими местами для работы с электронными библиотечными системами, каталогом и т.д.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования  
в процессе освоения образовательной программы**

№ семестра	Дисциплины (модули)	Коды компетенций		
		ОК-5	ПК-2	ПК-9
1	Философия	+		
1	Русский язык и культура речи	+		
1	Микроэкономика		+	
2	Психология	+		+
2	Деловая этика	+		+
4	Социология	+		+
4	Учебная практика		+	
<b>5</b>	<b>Экономика труда</b>	+	+	+
5	Менеджмент			+
5	Финансы		+	
6	Экономика организаций (предприятий)		+	
6	Логистика		+	
6	Ценообразование		+	
6	Инвестиции		+	
6	Валютные операции		+	
6	Производственная практика	+	+	
7	Финансовый менеджмент		+	
7	Управление проектами			+
8	Производственный менеджмент			+
8	Преддипломная практика	+	+	
8	Госэкзамен	+	+	
8	ВКР	+	+	

ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-2 – способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

ПК-9 – способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

**Критерий оценивания** – умение правильно отвечать на вопросы тестового задания

**Показатель оценивания** – процент верных ответов на вопросы тестового задания

**Шкала оценивания** – выделено 4 уровня оценивания компетенций:

- высокий – не менее 80% правильных ответов
- достаточный – не менее 60% правильных ответов
- пороговый – не менее 30% правильных ответов
- критический – менее 30% правильных ответов

**Примеры тестовых заданий:**

1. Сплоченность трудовых коллективов предполагает

- а) единство поведения
- б) единообразии поведения
- в) единообразии ценностей

2. Наличие нескольких социально-психологических групп, недружелюбно относящихся друг к другу

- а) сплоченные
- б) разобщенные
- в) расчлененные

3. Обозначьте общие (внешние) факторы сплоченности

- а) форма собственности на средства производства
- б) форма оплаты труда
- в) психологический климат коллектива