

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры

Протокол №__ от __. _____

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:
Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Экономика труда» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Экономика труда» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме экзамена.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения	ПК-4, 5	Краткие сообщения
2	Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд	ПК-4, 5	Эссе решение кейсов
3	Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы	ПК-4, 5	Эссе решение кейсов
4	Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате	ПК-4, 5	Реферат решение кейсов
5	Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов	ПК-4, 5	Обсуждение проектов, эссе
6	Тема 6. Трудовая мобильность Государственное регулирование трудовых отношений	ПК-4, 5	Краткие сообщения решение кейсов
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины			экзамен

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме

практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

4. Типовые контрольные задания (тесты, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Описание группового проекта

Целью группового проекта является получение навыков использования статистической информации для анализа процессов, происходящих на рынке труда, а также развитие навыков и умений презентации полученных результатов.

Тема исследовательской работы: «Сравнительный анализ рынков труда двух стран (по выбору студентов)». В ходе подготовки исследовательского проекта вам необходимо продемонстрировать знание проблематики курса «Экономика труда» и теоретических концепций, изученных в его рамках, умение выявлять закономерности и особенности развития рынков труда, способность предлагать аргументированные объяснения выявленным тенденциям. Для проведения сравнительного анализа группами из 3-5 человек выбираются любые две страны, за исключением России. Поиск статистической информации за 10-15 лет проводится самостоятельно. Работа над проектом состоит из двух этапов: проведение собственно исследования и подготовка письменного отчета проекта на основе полученных результатов.

Процедура оценивания: работа студентов оценивается от 0 до 20 баллов; 10 баллов максимально оценивается доклад (сообщение) студента, 10 баллов максимально – демонстрация знаний по изученной литературе, проявленная активность в работе над проектом.

Круглый стол

(с элементами деловой игры и диспута)

Тема 1. Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате

Задание

1. Бюджет семьи: компоненты, структура, факторы влияния.
2. Влияние здоровья на заработную плату и занятость: эмпирические оценки отдачи от здоровья.
3. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?

Индивидуальные задания

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить расчетные задачи на определение:

- индекса дифференциации и концентрации доходов;
- уровня скрытой и открытой безработицы;

- индекса человеческого развития;
- заработной платы с применением МРОТ, бюджета прожиточного минимума; положений Коллективного договора;
- необходимости государственных социальных трансфертов с применением МРОТ, МПБ, БПМ;
- ФОТ, численность работников бригады, КТУ, метода распределения заработка и рассчитайте заработную плату каждому члену бригады.

Процедура оценивания: работа студентов оценивается от 0 до 20 баллов; 10 баллов максимально оценивается доклад студента, 10 баллов максимально – демонстрация знаний по изученной литературе, проявленная активность в работе круглого стола.

Кейс-задача

Тема 6. Трудовая мобильность Государственное регулирование трудовых отношений

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

- предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;

- подобное описание практических ситуаций;
- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно – методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации “Как работать с кейсом”;
- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10
5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некор-	-5

	ректность поведения и т.д.)	
Итого:		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс–метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Конкретная ситуация (кейс)

Цель занятия:

- 1) Закрепление теоретического материала.
- 2) Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5);
- 3) Развитие самостоятельности у студентов в работе.
- 4) Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.
- 5) Формирование коммуникативных навыков у студентов.
- 6) Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

I. Организационный момент.

1. Взаимное приветствие.
2. Проверка готовности студентов к работе в группах.

II. Актуализация нового материала.

Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.

Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.

III. Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.

Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.

Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.

IV. Закрепление материала.

Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.

Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.

V. Подведение итогов.

Метод обучения: беседа.

Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микро группах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

Требования к составлению вопросов по кейсу:

- 1) наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)
- 2) технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «Ленэнерго: Санкт-Петербургские высоковольтные электрические сети».
2. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Coffeeshop Company».
3. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ИП Аббасов Э.М. «Сакура» г. Санкт-Петербург».
4. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО АК «Трансаэро» (Москва).
5. Кейс «Социально-трудовой конфликт в в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».
6. Кейс «Социально-трудовой конфликт в заводе компании «Toyota Motor Corporation».
7. Кейс «Социально-трудовой конфликт в АО «Модный континент».
8. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Кингкоул Юг».
9. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГУП «Мосавтосантранс».
10. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Симферопольской Кондитерской Фабрике».
11. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «ОГК-2».
12. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Пепсико».
13. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «МРСК Северо-Запада» «Комиэнерго».
14. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Сувенирном магазине отеля «Новый Петергоф» г. Санкт-Петербург».
15. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада».
16. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Администрации Невского района в г. Санкт-Петербург».
17. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГУП «ТЭК СПб».
18. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «ДИВА» г. Санкт-Петербург».
19. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ИП Разгаров И.А. «Ростехремонт» (г. Санкт-Петербург).
20. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат».
21. Кейс «Социально-трудовой конфликт в СПб Санкт-Петербургской Торгово-промышленной палате».

22. Кейс «Социально-трудовой конфликт в НАО «Дорожно-строительное управление №1».
23. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Фирма Медполимер» г. Санкт-Петербург
24. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Буквоед».
25. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Аллюр Стройбаза» ИП Давыдова Е.А.
26. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «РДК ЕМЕХ» (г. Дзержинск Московской области)».
27. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Невский ламинат» г. Санкт-Петербург».
28. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «РЕ ТРЭЙДИНГ» магазине одежды Reserved (новый Бессонова)».
29. Кейс – «Социально-трудовой конфликт СТК в «Желтое такси» г. Москва».
30. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Комплексные системы», в г. Санкт-Петербург».

Требования к написанию эссе

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" - попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" - взвешивание. Это прозаическое сочинение - рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем - либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор

предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Тема эссе

Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель — побуждать к размышлению. Тема эссе должна содержать в себе вопрос, проблему, мотивировать на размышление.

Например, темы эссе: «Фирма и контракт. Как уберечься от оппортунистического поведения менеджера», «Специфика проблем в контрактных отношениях», «Постконтрактный оппортунизм и как с ним бороться (моральный риск и моральная угроза)».

Таким образом, от формулировки предложенной темы зависит реферат или эссе напишет студент.

Примерные темы эссе

1. Каковы особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?
2. Каковы основные типы социально-трудовых отношений и в чем их различия?
3. Охарактеризуйте факторы, воздействующие на формирование и развитие социально-трудовых отношений: в масштабе общества, в рамках организации.
4. Определите критерий оценки социально-трудовых отношений. Как измеряется показатель «качество трудовой жизни»?
5. Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?
6. Что такое «социальное партнерство» и какой механизм используется в его развитии?
7. Покажите роль МОТ в развитии социального партнерства в России.
8. Каково содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров?
9. Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?
10. Как осуществляется информационное обеспечение трудового посредничества?
11. Какие проблемы существуют в развитии социального партнерства в России?
12. Раскройте содержание генеральных, специальных и коллективных договоров.
13. По каким направлениям предполагается совершенствовать социальное партнерство в Российской Федерации?

Тестовые материалы

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какая из систем оплаты труда требует разработки собственных моделей оплаты труда предприятия? Укажите правильный ответ.	Бестарифная система с использованием квалификационного уровня и коэффициента трудового участия	А
		Тарифная система	Б
		Бестарифная система	В
		Договорная система	Г
2	Какой из перечисленных аргументов не относится к тарифной системе оплаты труда? Укажите неправильный ответ.	Должностные оклады	А
		Коэффициент квалификационного уровня	Б
		Тарифно-квалификационные справочники	В
		Районные коэффициенты к заработной плате	Г
3	Какие элементы включает в себя тарифная система? Укажите правильный ответ.	Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам	А
		Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, штатно-окладная система	Б
		Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные квалификационные коэффициенты к заработной плате	В
4	Что такое заработная плата? Укажите правильный ответ.	Конкретная форма стоимости рабочей силы в денежном выражении	А
		Цена, выплачиваемая работодателем за использование труда наемного работника	Б
		Совокупность вознаграждений в денежной форме или в натуральной форме, полученной работником за фактически выполненную работу	В
		Верны все определения	Г
5	При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным, установленным ступенчато? Укажите правильной ответ.	Простая повременная	А
		Простая сдельная	Б
		Сдельно-прогрессивная	В
		Повременно-премиальная	Г
		Сдельно-премиальная	Д
		Косвенная сдельная	Е
6	По какому принципу построена Единая тарифная сетка (ЕТС)? Укажите правильный ответ.	По принципу разработки тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих	А
		По принципу оптимальной дифференциации тарифных ставок рабочих и служащих	Б
		По принципу, обеспечивающему равную оплату труда за равносложный труд независимо от сферы его приложения для работников производственных и непроизводственных отраслей экономики, финансируемых за счет бюджетных средств	В
7	В чем преимущества ЕТС по сравнению с минимальной заработной платой? Укажите правильный ответ.	ЕТС позволяет критично оценивать степень квалификации работников	А
		В ЕТС установлена тарифная ставка 1-го разряда в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда	Б
		ЕТС обеспечивает единый подход к оценке различий труда	В

		при установлении соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессионально-квалификационным группам работников	
--	--	--	--

Задачи для самостоятельного решения, задание для семинарских занятий

Индивидуальное задание №1

ООО «Энергетик» является градообразующей организацией, выполняет работы по строительству электростанции. ООО «Энергетик» на период строительства является многоотраслевой организацией (строительство, торговля, бытовое обслуживание, образование, производство строительных материалов).

1. Разработайте Положение об организации оплаты труда во всех отраслях ООО, определите формы и системы оплаты для различных категорий работников, составьте тарифную сетку.

2. Рассчитайте возможную среднюю заработную плату работников по отраслям деятельности.

3. Определите ФОТ, состав бригады рабочих строительной организации и рассчитайте величину заработной платы каждого члена бригады.

Индивидуальное задание №2

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить задачи на определение на начало и конец года: численности населения, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, перспективной численности населения и численности трудовых ресурсов, механического, естественного и общего прироста, коэффициентов естественного, механического прироста.

Индивидуальное задание №3

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить расчетные задачи на определение:

- индекса дифференциации и концентрации доходов;
- уровня скрытой и открытой безработицы;
- индекса человеческого развития;
- заработной платы с применением МРОТ, бюджета прожиточного минимума; положений Коллективного договора;
- необходимости государственных социальных трансфертов с применением МРОТ, МПБ, БПМ;
- ФОТ, численность работников бригады, КТУ, метода распределения заработка и рассчитайте заработную плату каждому члену бригады.

Индивидуальное задание №4

Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера.

Используя законодательные и нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс, Кодекс административных правонарушений, «Закон о коллективных договорах и

соглашениях», – составьте проект Коллективного договора хозяйственной организации.

Составьте локальные нормативные документы «Правила внутреннего трудового распорядка», «Кодекс этики сотрудника организации» (конкретно).

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамену)

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения.
2. Трудовая структура населения.
3. Экономически активное и экономически неактивное население.
4. Определение статусов занятых и безработных.
5. Трудовые ресурсы.
6. Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы.
7. Субъекты рынка труда и их функции.
8. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы.
9. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
10. Резервная заработная плата и решение о выходе на рынок труда.
11. Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
12. Эластичность предложения труда.
13. Вторичная занятость и сверхурочная работа
14. Производство в домашнем хозяйстве и предложение труда.
15. Особенности предложения труда женщин и мужчин.
16. Влияние налогов на предложение труда.
17. Программы социальной помощи и предложение труда.
18. Особенности предложения труда в российской экономике.
19. Спрос на труд: определение оптимального количества работников.
20. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
21. Спрос на труд фирмы и рынка.
22. Эффекты замещения и выпуска при изменении цен на ресурсы.
23. Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд.
24. Законы производного спроса.
25. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда.
26. Квазипостоянные издержки и спрос на труд.
27. Особенности спроса на труд в российской экономике.
28. Спрос на труд со стороны монополии.
29. Особенности определения равновесия на рынке монополии.
30. Оценка последствий введения минимальной заработной платы.
31. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
32. Нарушение равновесия на рынке труда: шоки спроса и предложения.
33. Подстройка рынка труда: механизм «выхода», механизм «голоса».
34. Гибкость рынков труда.
35. Сегментация и двойственность рынка труда.
36. Человеческий капитал и его элементы.
37. Факторы инвестирования в человеческий капитал.
38. Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал: методы чистой приведенной стоимости и внутренней отдачи.

39. Уравнение Минцера.
40. Спрос, предложение и установление равновесия на рынке образовательных услуг.
41. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
42. Общий и специфический человеческий капитал.
43. Профессиональная подготовка, внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал.
44. Образование как сигнал на рынке труда; определение оптимального сигнала.
45. Доходы и их классификации.
46. Структура доходов населения.
47. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
48. Причины различий в заработной плате: разнородность работников, разнородность рабочих мест и несовершенства рынка труда.
49. Гедонистическая теория заработной платы.
50. Компенсационные различия в заработной плате.
51. Дискриминация на рынке труда: причины и виды.
52. Сегрегация и способы ее измерения.
53. Статистическая дискриминация.
54. Склонность работодателя к дискриминации.
55. Дискриминирующая монополия.
56. Дискриминация и различия в заработной плате.
57. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
58. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
59. Трудовая мобильность и ее виды.
60. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции.
61. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
62. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
63. Государственное регулирование внешней миграции.
64. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
65. Безработица: проблемы определения и измерения.
66. Динамический анализ безработицы.
67. Длительность безработицы и поиск работы на рынке труда.
68. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.
69. Скрытая безработица.
70. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.
71. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.
72. Внешний и внутренний рынок труда.
73. Причины образования внутренних рынков.
74. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.

75. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.
76. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
77. Профсоюзы и рынок труда.
78. Цели профсоюзов: экономические и политические.
79. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения.
80. Переговорные процессы и оценка их эффективности.
81. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.
82. Профсоюзы и преимущества в заработной плате.
83. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность.
84. Экономические издержки деятельности профсоюзов.
85. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование.
86. Пассивная и активная политика на рынке труда.
87. Государственные службы занятости.
88. Программы страхования от безработицы.
89. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
90. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.