

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 18.05.2025 18:30:10 Уникальный программный ключ: 04c19ed88fb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Управление трудом в цифровой экономике" по направлению подготовки направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

/ В.Е. Федоров

23

06

2021г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Управление трудом в цифровой экономике

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2021

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:

Ученым советом факультета управления

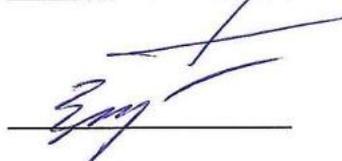
Протокол заседания №11 от 21.05.2021

Председатель Ученого совета
факультета управления



С.А. Головихин

Секретарь Ученого совета
факультета управления



В.Ф. Злоказов

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована кафедрой

Государственного и муниципального управления

Протокол заседания № 11 от 20 мая 2021 г.

Заведующий кафедрой



Колмакова И.Д.

Автор (составитель)



к.э.н., доцент, Антонова О.А.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины "Управление трудом в цифровой экономике" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 4
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

сформировать знание основных вопросов управления трудом, показать механизм управления трудом через регулирование трудовых отношений, рассмотреть социальную политику как средство управления трудом, обосновать необходимость реформирования трудовой сферы как основы обеспечения стабильного экономического роста и социально-экономического благосостояния населения, с последующим использованием полученных знаний в практической деятельности, а также при изучении новых дисциплин и проведении научных исследований.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП:	Б1.В.09
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Управление цифровой экономикой	
Экономика предприятия	
Экономика труда	
Теория управления	
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Управление развитием персонала	
Организационное проектирование системы управления персоналом	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1: Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале

Знать:

Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)

Уметь:

Умеет продемонстрировать знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа

Владеть:

Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)
3.2	Уметь:
3.2.1	Умеет продемонстрировать знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа
3.3	Владеть:
3.3.1	Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108	Виды контроля в семестрах: зачеты 7
в том числе : :	
аудиторные занятия : 12	
самостоятельная работа : 96	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Теоретические основы управления трудом в цифровой экономике			

Рабочая программа дисциплины "Управление трудом в цифровой экономике" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»				стр. 5
1.1	Лекции /Лек/	7	6	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 2. Практические основы управления трудом в цифровой экономике				
2.1	Практические занятия /Пр/	7	6	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4
Раздел 3. СРС				
3.1	Самостоятельная работа студентов /Ср/	7	96	Л1.1Л2.1 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации: тесты для самоконтроля

Для промежуточной аттестации: вопросы для зачета, практические задания

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Тесты для самоконтроля на закрепления знаний, умений и навыков основ научной организации и нормирования труда; основ знания иметь способность эффективно организовывать групповую работу, процессы групповой динамики и принципов формирования команды и уметь применять их на практике; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и процессов групповой динамики и принципов формирования команды; уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия в области управления трудом с целью его совершенствования; навыками организации групповой работы; навыками управления командой.

1. Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:
 - а) целенаправленность деятельности;
 - б) связь с созиданием благ;
 - в) деятельность, приносящая доход;
 - г) общественная полезность деятельности;
 - д) все перечисленное.
2. Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по средствам и способам труда?
 - а) научный, инженерный, управленческий, инновационный;
 - б) физический и умственный;
 - в) ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;
 - г) стационарный и передвижной;
 - д) легкий, средней тяжести, тяжелый.
3. Выберите тенденции в сфере труда, характерные только для России.
 - а) рост доли структурной безработицы;
 - б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;
 - в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;
 - г) развитие гибких форм организации труда;
 - д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.
4. Что такое предметы труда?
 - а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
 - б) вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
 - в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;
 - г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.
5. Что из нижеперечисленного может выступать в качестве предмета социально-трудовых отношений:
 - а) качество трудовой жизни;
 - б) заработная плата;
 - в) повышение квалификации;
 - г) стоимость рабочей силы;
 - д) уровень цен на продукцию компании.
6. Тип социально-трудовых отношений, имеющий целью достижение социального консенсуса на основе компромисса наемных работников и работодателей, называется:
 - а) солидарность;
 - б) субсидиарность;
 - в) дискриминация;

- г) партнерство;
д) патернализм.
7. В каких ролях выступает государство как субъект социально-трудовых отношений?
а) законодатель;
б) работодатель;
в) посредник и арбитр при трудовых спорах;
г) защитник интересов наемных работников;
д) защитник интересов работодателей.
8. Выберите верное утверждение:
а) приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным является исключительно отрицательным явлением;
б) приоритет неформального регулирования социально - трудовых отношений над формальным имеет как отрицательные так и положительные последствия.
9. Подход к регулированию социально-трудовых отношений, при котором занятость и оплата труда рассматривается как внутреннее дело работодателя (компании) и работника, которые регулируются преимущественно индивидуальными контрактами, называется:
а) японская трудовая модель;
б) европейский подход;
в) либеральный подход.
10. Выберите из списка общие черты для всех моделей регулирования социально-трудовых отношений:
а) трудовой договор как основная форма найма на работу;
б) наличие профсоюзов;
в) отсутствие предпринимательских союзов;
г) система коллективно-договорного регулирования;
д) моносубъектный характер регулирования;
е) сокращение участия наемного персонала в управлении.
11. Ведущая роль в регулировании социально-трудовых отношений в России должна принадлежать:
а) государству;
б) наемным работникам;
в) профсоюзам;
г) работодателям и их союзам;
д) профсоюзам и союзам работодателей;
е) государству и работодателям.
12. Тип социально-трудовых отношений, характеризующийся довлеющей ролью государства или работодателя, значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны этих субъектов, называется:
а) солидарность;
б) субсидиарность;
в) дискриминация;
г) партнерство;
д) патернализм.
13. Укажите лишнее в перечисленных уровнях социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:
а) межрегиональный уровень;
б) территориальный уровень;
в) международный уровень;
г) локальный уровень.
14. Укажите лишнее в перечисленных принципах социального партнерства:
а) уважение и учет интересов сторон;
б) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
в) свобода выбора вопросов, выносимых на обсуждение;
г) желательность соблюдения принятых сторонами обязательств.
15. Кто вправе выступить инициатором проведения коллективных переговоров:
а) органы прокуратуры;
б) государственная инспекция труда;

- в) представитель работодателя;
г) комиссия по трудовым спорам.
16. Через какую систему социального партнерства обеспечивается согласование интересов государства, работодателя и работника в России:
- а) вертикальную систему социального партнерства;
б) горизонтальную систему социального партнерства;
в) межотраслевую систему социального партнерства;
г) территориальную систему социального партнерства.
17. Укажите показатели качества трудовой жизни с позиции общества в целом:
- а) уровень качества рабочей силы;
б) условия и безопасность труда;
в) эффективность труда;
г) качество и уровень жизни;
д) текучесть кадров.
18. Укажите элементы качества трудовой жизни:
- а) нормирование труда;
б) организация рабочего места;
в) политика карьерного роста;
г) вознаграждение за труд;
д) порядок оценки и аттестации работников.
19. Качество трудовой жизни можно рассмотреть с позиций работника, предпринимателя и общества в целом.
- а) неверно;
б) верно.
20. Укажите показатели качества трудовой жизни с позиции предпринимателя:
- а) удовлетворенность трудом и его оплатой;
б) условия и безопасность труда;
в) эффективность труда;
г) качество и уровень жизни;
д) текучесть кадров.
21. Показатели качества трудовой жизни, должны отражать возможность самовыражения работников, материальное и моральное поощрение, условия труда.
- а) неверно;
б) верно.
22. Комплекс мер, направленных на достижения оптимального соответствия человека и работы через совершенствование условий труда, содержания труда, форм и методов труда и т.д. - это:
- а) гуманизация труда;
б) охрана труда;
в) демократизация трудовой жизни;
г) социальное партнерство;
д) психологизация процесса труда.
23. Укажите лишнее среди направлений гуманизации труда:
- а) максимальная формализация социально-трудовых отношений и развитие патернализма;
б) признание приоритетной роли человека как главного компонента любой социальной системы, включая и отдельную организацию.
в) совершенствование организационно-технического и социально-экономического содержания трудового процесса;
г) улучшение условий охраны и безопасности труда с учетом приоритетной роли человека в материальном и духовном производстве;
д) усиление мотивации и формы стимулирования работников.
24. Укажите методы, с помощью которых достигается гуманизация труда:
- а) внедрение групповых производственных методов.
б) изменение содержания выполняемой работы;
в) профессиональное обучение и повышение квалификации;
г) усиление мотивации и совершенствование стимулирования работников;
д) совершенствование нормирования труда.
25. Повышение гибкости занятости предполагает:

- а) изменение подходов к организации рабочего времени, обеспечивающее максимальный учет интересов работников а также создание дистанционных рабочих мест;
- б) сокращение рабочего времени работника;
- в) самостоятельный выбор сотрудником объема выполняемой работы, отсутствие контроля работодателя.
26. Что такое средства труда?
- а) вещества, на которые человек воздействует в процессе труда;
- б) вещи, с помощью которых человек воздействует на предмет труда в целях получения необходимых благ;
- в) итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника;
- г) способы и приемы, применяемые для определения степени достижения результатов труда.
27. Что из нижеперечисленного представляет собой классификацию видов труда по условиям труда?
- а) научный, инженерный, управленческий, инновационный;
- б) физический и умственный;
- в) ручной, механизированный, автоматизированный, автоматизированный;
- г) стационарный и передвижной;
- д) легкий, средней тяжести, тяжелый.
28. Какими общемировыми тенденциями характеризуется ситуация в сфере труда?
- а) рост доли структурной безработицы;
- б) изменение содержания труда в сторону его интеллектуализации;
- в) растущее расхождение между ценой и стоимостью рабочей силы;
- г) развитие гибких форм организации труда;
- д) преимущественное положение работодателей на рынке труда.
29. Что из нижеперечисленного является результатом функционирования социально-трудовых отношений:
- а) качество трудовой жизни;
- б) обеспечение эффективной трудовой деятельности по созданию товаров и услуг;
- в) установление правил взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений;
- г) обеспечение населения товарами и услугами;
- д) производство товаров и услуг с минимальными затратами.
30. Отметьте критерии, по которым деятельность человека с экономической точки зрения называется трудом:
- а) целенаправленность деятельности;
- б) связь с созданием благ;
- в) деятельность, приносящая доход;
- г) общественная полезность деятельности;
- д) все перечисленное.
31. Что является лишним в перечисленных ниже элементах системы социально-трудовых отношений:
- а) субъекты отношений;
- б) предметы, по поводу которых возникают отношения;
- в) типы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- г) методы взаимодействий субъектов по поводу предмета отношений;
- д) результат взаимодействия субъектов.
32. Что является главной целью создания профсоюзов?
- а) защита интересов наемных работников;
- б) защита прав граждан и организаций;
- в) посредничество и арбитраж при трудовых спорах;
- г) защита интересов работодателей.
33. Тип социально-трудовых отношений, при котором происходит произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда, называется:
- а) солидарность;
- б) субсидиарность;
- в) дискриминация;
- г) партнерство;
- д) патернализм.
34. Что из нижеперечисленного может выступать в качестве предмета социально-трудовых отношений:
- а) качество трудовой жизни;
- б) заработная плата;
- в) повышение квалификации;

- г) стоимость рабочей силы;
д) уровень цен на продукцию компании.
35. Подход к регулированию социально-трудовых отношений, при котором предполагаются высокие институциональные барьеры для увольнения работника, широкое участие государства и профсоюзов в регулировании оплаты труда, называется:
- а) японская трудовая модель;
б) европейский подход;
в) либеральный подход.
36. Назовите стороны социального партнерства:
- а) работники в лице их представителей;
б) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
в) работодатели в лице уполномоченных представителей;
г) комиссия по трудовым спорам;
д) органы исполнительной власти всех уровней.
37. Укажите лишнее в перечисленных формах социального партнерства:
- а) взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений;
б) судебное рассмотрение трудового спора;
в) участие работников в управлении организацией;
г) коллективные переговоры.
38. Какой тип соглашений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливает общие принципы проведения экономической политики субъектами, их подписавшими:
- а) межотраслевые соглашения;
б) коллективные соглашения;
в) генеральные соглашения;
г) территориальные соглашения.
39. Укажите субъекты социального партнерства:
- а) федеральные органы исполнительной власти;
б) органы местного самоуправления;
в) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
г) комиссии по трудовым спорам.
40. Укажите лишнее среди типов соглашений в системе социального партнерства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:
- а) генеральное коллективное соглашение;
б) межотраслевое региональное соглашение;
в) коллективное соглашение;
г) территориальное соглашение.
41. Соглашение, регулирующее социально - трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемое работниками и работодателями в лице их представителей - это
- а) трудовой договор;
б) коллективный договор;
в) генеральное соглашение;
г) отраслевое соглашение.
42. Интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации – это:
- а) качество жизни;
б) качество трудовой жизни;
в) содержание труда;
г) управление персоналом;
д) организация труда.
43. Каким образом оценивается качество трудовой жизни:
- а) только на основе количественных показателей, объективно отражающих его состояние;
б) только на основе субъективных оценок (например, рейтинговые методы, методы экспертных оценок);
в) на основе количественных и качественных показателей, которые отразят объективные и субъективные оценки качества трудовой жизни.

44. Укажите показатели качества трудовой жизни с позиции работника:
- удовлетворенность трудом и его оплатой;
 - возможности личного продвижения;
 - условия и безопасность труда;
 - эффективность труда;
 - качество и уровень жизни;
 - текучесть кадров.
45. Комплекс мер, направленных на достижения оптимального соответствия человека и работы через совершенствование условий труда, содержания труда, форм и методов труда и т.д. - это:
- гуманизация труда;
 - охрана труда;
 - демократизация трудовой жизни;
 - социальное партнерство;
 - психологизация процесса труда.
46. Отметьте мероприятия, способствующие повышению гибкости занятости за счет реорганизации рабочего времени:
- «свободный» рабочий день, предполагающий фиксированное начало рабочего дня с возможностью свободного ухода с работы после мере выполнения дневной нормы;
 - «альтернативное расписание», при котором работники могут выбирать в пределах недели или декады месяца определенные режимы рабочего времени, предлагаемые администрацией;
 - сокращение рабочего времени и уменьшение общего объема работы;
 - предоставление работникам отгулов и выходных дней по их желанию;
 - предоставление работникам нескольких отпусков в течении года.
47. Демократизация трудовой жизни предполагает:
- широкое участие работников в управлении предприятием;
 - участие работников в выборе директора предприятия;
 - наделение работников акциями, имеющими право голоса.
48. Одним из направлений совершенствования качества трудовой жизни является обеспечение адекватного и справедливого вознаграждения за труд.
- неверно;
 - верно.
49. Отметьте основные достоинства повышения гибкости занятости:
- решение проблем занятых, связанных с выполнением семейных обязанностей;
 - увеличение числа выходов на работу;
 - автономия работников в планировании работы и досуга, сокращение текучести кадров,
 - увеличение времени отдыха работников;
 - экономия на расходах, связанных с содержанием офиса, аренды помещений, оборудования.
50. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений.
- неверно;
 - верно.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для зачета в виде устного собеседования

1. Научная организация и нормирование труда
2. Способность эффективно организовывать групповую работу, процессы групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике.
3. Система трудовых отношений
 1. В чем сущность трудовых отношений как основы социально-трудовой сферы?
 2. Раскройте структурные составляющие трудовых отношений.
 3. Какие существуют показатели и критерии и оценки трудовых отношений?
 4. Какие факторы, воздействуют на формирование трудовых отношений?
4. Управление трудовыми отношениями
 1. В чем заключается сущность регулирования трудовых отношений в современной экономике?
 2. Назовите субъекты регулирования трудовых отношений.
 3. Дайте характеристику социальному партнерству как эффективному механизму регулирования трудовых отношений.
 4. Назовите модели регулирования трудовых отношений.
 5. Раскройте основополагающие принципы регулирования трудовых отношений.
5. Основы теории человеческого капитала

1. Что такое человеческий капитал?
2. Дайте характеристику видам и структуре человеческого капитала.
3. Раскройте базовые положения теории человеческого капитала.
6. Управление человеческим капиталом
 1. Назовите цели и задачи управления человеческим капиталом.
 2. Дайте характеристику процессу управления человеческим капиталом организации.
 3. Раскройте принципы управления человеческим капиталом.
 4. В чем заключается эффективность управления человеческим капиталом?
7. Теория поколений: применение в практике управления трудом
 1. В чем заключается сущность теории поколений?
 2. Какие существуют типы поколений и назовите их характерные черты.
 3. Дайте характеристику применения положений теории поколений в практике управления персоналом российских компаний.
8. Управление по целям: реализация в системе управления трудом
 1. В чем сущность концепции управления по целям?
 2. Что такое ключевые показатели деятельности?
 3. В чем заключается сущность методики целеполагания в системе управления трудом?
9. Качество трудовой жизни
 1. В чем заключается сущность качества трудовой жизни?
 2. Перечислите показатели качества трудовой жизни.
 3. Какие факторы, влияют на качество трудовой жизни?
 4. Дайте характеристику направлений совершенствования качества трудовой жизни.
10. Управление инновационной активностью персонала
 1. Сущность инноваций, что является инновацией.
 2. Сущность инновационной деятельности, инновационной активности персонала.
 3. В чем заключается организация управления инновационной активности персонала?
11. Современные тенденции в сфере труда
 1. Раскройте сущность понятия сферы труда.
 2. Какова роль труда в жизни общества.
 3. Дайте характеристику общемировых тенденций в сфере труда.
 4. Дайте характеристику особенностей российской сферы труда.
12. Основные экономические показатели деятельности предприятия, методы анализа производительности труда.

Примеры практических заданий

Практическое задание на проверку умения разрабатывать и реализовывать мероприятия в области управления трудом с целью его совершенствования.

Вы работаете начальником цеха. Во вторую рабочую смену один из вспомогательных рабочих Петр в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой рабочий Сергей, пытаясь, по указанию мастера, его отремонтировать, получил производственную травму. Утром молодой мастер Николай (работает второй год после окончания вуза) видел, как Петр и Сергей распивали водку, и сделал им замечание, но они его не послушались, ссылаясь на то, что у Петра день рождения. Убыток участка от простоя оборудования и затрат на его ремонт составил 200 тыс.р. за смену. У Петра это был уже третий случай нарушения дисциплины за год. Сергей не имел правонарушений и числился хорошим рабочим.

Как Вы поступите в данной ситуации?

1. Без объяснения причин напишете докладную записку директору по персоналу об увольнении Петра, объявлении выговора Сергею, наложении штрафа на Николая.
2. Потребуете объяснительную записку от мастера Николая и будете требовать его наказания, так как он отвечал за дисциплину и технику безопасности в цехе.
3. Пригласите всех троих (Сергея, Петра, Николая) и проведете профилактическую беседу, так как это уже не первый случай в Вашем цехе, и Вы ждете наказание.

Практическое задание на навык подготовки управленческих решений по повышению эффективности управления трудом в организации

В зависимости от отношения руководства компании к человеческим ресурсам персонал рассматривается либо как издержки, подлежащие сокращению, либо как ресурс увеличения прибыли, который необходимо развивать. Определите в табл. 1.1, где рассматривается персонал как издержки, а где как ресурс? Обоснуйте свой ответ.

Таблица 1.1- Политика руководства по отношению к персоналу

Политика руководства по отношению к персоналу	Персонал как ресурс	Персонал как издержки
-----------------------------------------------	---------------------	-----------------------

Принуждение к работе

Рациональность в работе персонала

Краткосрочный период планирования привлечения, развития

Долгосрочный период планирования

привлечения, развития персонала
 Результаты деятельности
 Средства (обучение)
 Результаты деятельности
 Минимизация затрат
 Оптимизация затрат
 Демократичный стиль управления
 Авторитарный стиль управления
 Количество работы
 Качество работы

Практическое задание на закрепление навыка проведения анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.

В результате освобождения основных рабочих от выполнения функций обслуживания оперативное время должно будет возрасти у них на 10%, а индекс численности основных и вспомогательных рабочих составит 1,05. Как изменится показатель производительности труда?

- а) увеличится на 5%;
- б) увеличится на 4,8%;
- в) уменьшится на 4,5%.

Трудоёмкость трех операций на участке равна 0,5; 1,5; 2 мин. соответственно. Какова минимальная численность рабочих на участке, обеспечивающих ритмичную работу производственной цепочки?

- а) 4 человека;
- б) 6 человек;
- в) 8 человек.

Практическое задание на закрепление навыка проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности

В результате освобождения основных рабочих от выполнения функций обслуживания оперативное время у них должно увеличиться на 15%, а индекс общей численности рабочих (основных и вспомогательных) составит 1,1. Целесообразно ли новое функциональное разделение труда?

- а) да;
- б) нет.

Чему равен коэффициент разделения труда, если на участке 10 рабочих, длительность смены 480 мин., а общие затраты времени на выполнение несвойственных функций составляет 220 мин.?

- а) 0,047;
- б) 0,953;
- в) 0,218.

Длительность такта поточной линии – 4 мин. Длительность операции, закрепленной за рабочим, – 3,5 мин., в том числе время машинно-автоматической работы – 2,5 мин. Чему равен коэффициент занятости рабочего?

- а) 0,286;
- б) 0,25;
- в) 0,625.

6.4. Критерии оценивания

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Долженко Р.А.	Экономические основания развития новых форм трудовых отношений: монография (http://znanium.com/catalog/document?id=354046)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
--	---------	----------	---------------	--------

Рабочая программа дисциплины "Управление трудом в цифровой экономике" по направлению подготовки (специальности) "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			стр. 13	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------	--

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Ильина И. Ю.	Управление трудовыми отношениями: учебно-методическое пособие (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577166)	Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2020	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (https://elibrary.ru/defaultx.asp?) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (https://elibrary.ru/defaultx.asp?) eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.			
Э2	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр			
Э3	Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань			
Э4	Статистические издания России и стран СНГ // EastView [Электронный ресурс] : база данных. Статистические издания России и стран СНГ // EastView [Электронный ресурс] : база данных.			

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat
LMS Moodle
LibreOffice

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992. –
2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион. центр правовой информ. Информправо. –

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.
Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийные кафедры (ПК), проекторы и экраны. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (проектор, компьютер, экран) и учебно-наглядных пособий (презентации к темам лекций). В рамках изучения дисциплины разработан электронный вариант лекций, который содержит следующие тематические иллюстрации: схемы, диаграммы, таблицы для лучшего усвоения учебного материала и формирования творческого мышления у студентов.
Наличие помещений для самостоятельной работы с компьютерной техникой и с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов. Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было

отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме.

Вторым этапом является работа с учебным пособием. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на практических занятиях.

Подготовка к любому практическому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры.

Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания.

Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы ИНТЕРНЕТ. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д.

Одним из видов самостоятельной работы студентов является подготовка к контрольному тестированию. В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (личные сообщения в moodle, электронная почта) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, форумы в Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, форумов в Moodle.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут применять компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер

с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EiBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется

дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.