

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 02.07.2024 16:18:36  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет**

**Факультет государственной службы и управления**

**Кафедра**

**Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.09**      **"Экономика труда и социально-трудовые отношения"**

**38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"**

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*очная*

Общая трудоемкость

*4 ЗЕТ*

Год начала подготовки по учебному плану

*2024*

Составитель(и):

канд.экон.наук, доц

\_\_\_\_\_ Петенко А.В

Рецензент(ы):

канд.гос.упр., доцент

\_\_\_\_\_ Стадник А.М.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Экономика труда и социально-трудовые отношения" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 955);

Образовательным стандартом по направлению подготовки высшего образования 38.03.03 Управление персоналом (приказ ФГБОУ ВО "РАНХиГС" от 29.03.2021 г. № 01-3047).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 20242028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 № 12

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. №\_\_

Зав. кафедрой Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и приобретение ими практических навыков в области управления трудовыми ресурсами и занятостью населения, повышения эффективности трудовой деятельности, организации охраны труда работников предприятий и организаций, планирования и регулирования средств на оплату труда, доходов населения и его социальной защиты, регулирования социально-трудовых отношений.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
2. Овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда, как на микро-, так и на макроуровне;
3. Приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:

*1.3.1. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:*

Макроэкономика

Микроэкономика

Управление человеческими ресурсами

Социально-экономическая статистика

*1.3.2. Дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" выступает опорой для следующих элементов:*

Основы управленческого консультирования

Управление кадровой безопасностью организации и государственной службы

Технологии кадрового рекрутинга

Маркетинг персонала

Организация и нормирование труда

Планирование и статистика труда

Оценка и аттестация персонала

Стратегическое управление человеческими ресурсами

Антикризисное управление персоналом

Социальная политика в сфере труда

Международные стандарты регулирования трудовых отношений

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКс-3.3: Понимает основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способен анализировать трудовые показатели, вопросы организации и оплаты труда персонала, предлагать мероприятия по их улучшению*

Знать:

**Уровень 1** законодательство РФ;

**Уровень 2** принципы увольнения и приема персонала на предприятие;

**Уровень 3** социологию и психологию сотрудников.

Уметь:

**Уровень 1** проводить исследования в области управления персоналом;

**Уровень 2** применять теоретические знания на практике в области управления и социологии труда;

**Уровень 3** ставить задачи для персонала и направлять персонал на работу в коллективе.

Владеть:

**Уровень 1** владеть навыками использования затрат рабочего времени, обрабатывать его результаты и давать рекомендации;

<b>Уровень 2</b>	владеть навыками расчета норм труда для различных производственных условий;
<b>Уровень 3</b>	навыками практической работы в сфере организации взаимодействия с внешними организациями в сфере социально-трудовых отношений.
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-3.4: Применяет на практике знания экономики труда и социально-трудовых отношений, выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	специфику работы организаций, представляющих инфраструктуру рынка труда;
<b>Уровень 2</b>	основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени;
<b>Уровень 3</b>	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии, способы разработки мотивационных программ для персонала;
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	формировать систему стимулов;
<b>Уровень 2</b>	оценивать удовлетворенность персонала работой по шкале;
<b>Уровень 3</b>	разработать в программном обеспечении материальное и нематериальное стимулирование персонала организации.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	технологией оценки персонала;
<b>Уровень 2</b>	методикой повышения сплоченности, мотивации и организации персонала в организации;
<b>Уровень 3</b>	методами дисциплинарных взысканий персонала.
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-6.5: Способен проводить анализ социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе труда под влиянием различных факторов – экономических, социальных, технических, организационных, кадровых</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	принципы и основы формирования форм и систем оплаты труда на предприятии
<b>Уровень 2</b>	способы разработки мотивационных программ для персонала;
<b>Уровень 3</b>	методы мониторинга персонала, начисление заработной платы.
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	разрабатывать программы повышения лояльности персонала;
<b>Уровень 2</b>	применять их на практике;
<b>Уровень 3</b>	анализировать конфликтные ситуации, рассчитывать текучесть персонала, применять методы отбора, набора персонала в организации.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа и планирования затрат на оплату труда;
<b>Уровень 2</b>	проектирования форм и систем оплаты труда;
<b>Уровень 3</b>	формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий.
<b>В результате освоения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения"</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	особенности понимания основ социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>

	понимать основы социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
<b>3.3 Владеть:</b>	
	навыками понимания основ социально-экономических, демографических процессов, особенности функционирования рынка труда, способности анализа трудовых показателей, вопросов организации и оплаты труда персонала, предложения мероприятий по их улучшению
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
<b>Промежуточная аттестация</b>	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Экономика труда и социально-трудовые отношения" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов. Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы экономики труда.						
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Лек/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения". /Ср/	6	2	ПКс-3.3 ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Лек/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3	0	

				Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Сем зан/	6	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и ведущий фактор производства. /Ср/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Лек/	6	2	ПКс-3.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Сем зан/	6	2	ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. /Ср/	6	2	ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Раздел 2. Рынок труда и социально-трудовые отношения.</b>						
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Лек/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Рынок труда и его регулирование. /Ср/	6	2	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Социально-трудовые отношения занятости. /Ср/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Лек/	6	4	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Сем зан/	6	4	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Социальное партнерство в регулировании социально-трудовых отношений. /Ср/	6	6	ПКс-3.4 ПКс-6.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 3. Раздел 3. Управление трудом на предприятии.</b>						
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2	0	

				Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.1. Организация, нормирование и условия труда. /Ср/	6	9	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Сем зан/	6	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Производительность и эффективность труда. /Ср/	6	6	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Политика доходов и оплата труда. /Ср/	6	4	ПКс-3.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	6	2		Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 4. Раздел 4.Основные направления планирования и организации труда</b>						

Тема 4.1. Планирование и организация труда /Лек/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Сем зан/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.1. Планирование и организация труда /Ср/	6	2		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Лек/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Сем зан/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Производительность и эффективность труда /Ср/	6	2		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Лек/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Сем зан/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Политика доходов и оплаты труда /Ср/	6	2		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Лек/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Сем зан/	6	4		Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.4. Уровень жизни и доходы населения /Ср/	6	2		Э1 Э2 Э3	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Современные проблемы управления персоналом" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1. Рекомендуемая литература

##### 1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации для проведения семинарских занятий по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / очной формы обучения (97 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2019
Л1.2	Федорова, А. Э., Токарева, Ю. А.	Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие (164 с.)	Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017
Л1.3	Моисеева, Е. Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие (139 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л1.4	Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев.	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие (193 с.)	Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017

##### 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Б. О. Федченко	New Business : учебно-методическое пособие для студентов образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.01 «Экономика» (профили : «Экономика предприятия», «Финансы и кредит») очной / заочной форм обучения (169 с.)	Донецк : ДонАУиГС, 2022
Л2.2	А. В. Петенко	Экономика труда и социально-трудовые отношения : конспект лекций для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Региональное управление и местное	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		самоуправление») очной / заочной форм обучения (86 с.)	
Л2.3	Николайчук В.Е.	Управление персоналом : учебное пособие (1004 с.)	Донецк : Донбасс, 2011

### 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 "Экономика" очной / заочной форм обучения (23 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2023
Л3.2	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: методические рекомендации для проведения семинарских занятий обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 "Экономика" очной/заочной форм обучения (22 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2023
Л3.3	А.С. Никольская	Экономика труда и социально-трудовые отношения: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.01 «Экономика» очной / заочной форм обучения (148 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2023

#### 4.2. Перечень ресурсов

##### информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру»	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
Э2	Институт профессионального кадровика	<a href="http://profkadrovik.ru/">http://profkadrovik.ru/</a>
Э3	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Информационные справочные системы не используются.

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронные библиотечные ресурсы:

ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>

ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" <https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty-i-kafedry/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные аудитории оборудованы мультимедийными комплексами и экранами для демонстрации слайдовых презентаций и иных форм визуализации учебного материала дисциплины. Для демонстрации презентаций студентов на практических занятиях могут использоваться мультимедийные средства, имеющиеся в распоряжении кафедры (проектор, экран, ноутбук).

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену

- 1 Соотношение понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».
- 2 Персонал организации и его структура.
- 3 Понятие качества жизни.
- 4 Сущность индекса развития человеческого потенциала
- 5 Качество трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни.

- 6 Характеристика понятий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население».
- 7 Трудовой потенциал работника. Трудовой потенциал организации. Взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества – трудовой потенциал организации – трудовой потенциал человека.
- 8 Основные факторы качества трудовой жизни.
- 9 Показатели качества трудовой жизни с позиций работника, работодателя и общества в целом.
- 10 Понятие рынка труда и основная характеристика компонентов рынка труда.
- 11 Сущность занятости как экономической категории.
- 12 Характеристика полной, эффективной занятости.
- 13 Основные направления улучшения занятости и снижения безработицы. Природа скрытой безработицы.
- 14 Политика государства по улучшению занятости и снижению безработицы.
- 15 Определение понятия «организация труда». В каком соотношении оно находится с понятием «организация производства» и «организация управления».
- 16 Содержание и основные элементы организации труда.
- 17 Содержание научной организации труда.
- 18 Влияние совершенствования организации труда на рост производительности труда. Примеры экономической и социальной эффективности внедрения научной организации труда.
- 19 Место разделения труда в системе элементов организации труда. Виды разделения труда.
- 20 Кооперация труда. Задачи и существующие формы кооперации труда.
- 21 Значение коллективных форм организации труда.
- 22 Основные направления кадровой политики организации.
- 23 Кадровая политика организации, ее основные характеристики.
- 24 Факторы, оказывающие влияние на формирование условий труда. Критерии оценки условий труда.
- 25 Пути улучшения условий труда и существующие проблемы в этой области
- 26 Классификация затрат рабочего времени по отношению к исполнителю и по отношению к оборудованию.
- 27 Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени.
- 28 Классификация факторов и резервов роста производительности труда.
- 29 Факторы роста производительности труда.
- 30 Методы измерения производительности труда.
- 31 Показатели, используемые для измерения производительности труда.
- 32 Роль регулирующей функции оплаты труда в достижении баланса интересов работников и работодателей.
- 33 Роль регулирующей функции оплаты труда в достижении баланса интересов работников и работодателей.
- 34 Характеристика систем сдельной формы оплаты труда. Условия применения сдельных систем оплаты.
- 35 Характеристика систем повременной формы оплаты труда. Условия эффективного применения повременных систем оплаты труда.
- 36 Сущность и содержание бестарифной системы оплаты труда.
- 37 Направления совершенствования кадровой политики предприятий в период перехода к рыночной экономике.
- 38 Сущность теории «человеческого капитала».
- 39 Как осуществляется принятие решений об инвестициях в человеческий капитал?
- 40 Сущность социального партнерства.
- 41 Значение социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.
- 42 Преимущества единой службы управления человеческими ресурсами, функционирующей в развитых странах.
- 43 Способы разрешения социальных конфликтов.
- 44 Характеристика разновидностей социальной структуры предприятия. Отношение к труду.
- 45 Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической деятельности
- 46 Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической деятельности
- 47 Функции органов управления человеческими ресурсами.

## 5.2. Темы письменных работ

Темы докладов:

1. Организация, функционирование и результаты деятельности рынков труда, поведение работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных

- факторов, государственная политика в сфере социально-трудовых отношений как объекты изучения дисциплины.
2. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под воздействием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера.
  3. Закономерности и способы формирования и продуктивного использования ресурсов труда.
  4. Определение экономических основ функционирования рынка труда в системе рыночных отношений, раскрытие содержания социальной политики государства, социальных процессов в сфере труда, мотивационных и стимулирующих направлений, обеспечивающих эффективную деятельность трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений.
  5. Предоставление целостного представления о разнообразии труда, трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, социально-трудовые отношения занятости на рынке труда, их регулирования, с целью создания условий эффективного функционирования трудовых ресурсов.
  6. Население как элемент производительных сил и носитель производственных отношений.
  7. Определение, сущность и структура населения.
  8. Воспроизводство населения.
  9. Численность экономически активного и неактивного населения.
  10. Трудовые ресурсы: демографический, образовательный профессионально-квалифицированный аспекты.
  11. Показатели трудового потенциала общества и предприятия.
  12. Структура и формирование трудового потенциала.
  13. Характеристика рынка труда.
  14. Структура рынка труда.
  15. Субъекты рынка труда.
  16. Конъюнктура рынка труда.
  17. Классическая модель рынка труда.
  18. Аспекты жизненного цикла в предложении индивидом своего труда.
  19. Факторы, влияющие на основные результаты функционирования рынка труда.
  20. Основные конвенции МОТ по вопросам регулирования рынка труда.
  21. Социально-экономическая сущность занятости.
  22. Государственная политика занятости.
  23. Критерии и показатели эффективной и рациональной занятости.
  24. Классификация форм занятости по различным критериям.
  25. Гибкие и нестандартные формы занятости и гибкие графики рабочего времени.
  26. Основная и дополнительная занятость - различие форм.
  27. Причины возникновения безработицы в теориях экономистов разных направлений.
  28. Проведение активной политики на рынке труда для сокращения безработицы и достижения более полной занятости населения.
  29. Понятие и основные направления организации труда.
  30. Сущность и механизм организации труда.
  31. Цели и задачи организации труда на предприятии.
  32. Разделение и кооперирование труда.
  33. Трудовой процесс и его рационализация.
  34. Определение трудового процесса. Классификация трудовых процессов.
  35. Квалификационная характеристика должности.
  36. Должностная инструкция как основа выявления профессиональных обязанностей.
  37. Понятие производительности труда.
  38. Показатели эффективности: производительность и рентабельность труда.
  39. Показатели и методы измерения производительности труда.
  40. Факторы, влияющие на производительность труда.
  41. Факторы роста производительности труда как совокупность движущих сил и причин, которые приводят к повышению производительности труда.
  42. Классификация факторов роста производительности труда по признакам.
  43. Эффективная заработная плата и ее влияние на производительность.
  44. Усиление мотивации работников путем внедрения системы последовательного вознаграждения (мировой опыт).

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Устный опрос, беседа по изучаемой теме  
Ситуационные задания  
Доклад  
Дискуссия  
Коллоквиум  
Расчетная работа  
Контрольные задания

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, семинарские занятия и самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к занятиям; выполнение заданий, в т.ч. решение ситуационных задач и расчетных работ, устный опрос, доклад, дискуссия, коллоквиум, экзамен и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания обучающийся структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. В дальнейшем указываются начало каждой темы, суть и ее задачи, а, закончив изложение, подводятся итог по этой теме, чтобы связать ее со следующей. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения семинарских занятий являются: установление связей теории с практикой в форме подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение обучающихся умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Работа с рекомендованной литературой. При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. В процессе изучения материала источника и составления

конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке. Конспект лекций, содержание и методика выполнения семинарских заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМКД.

Подготовка к семинару. Для успешного освоения материала студентам рекомендуется сначала ознакомиться с учебным материалом, изложенным в лекциях и основной литературе, затем выполнить самостоятельные задания, при необходимости обращаясь к дополнительной литературе. При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа: - организационный, - закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: - уяснение задания на самостоятельную работу; - подбор рекомендованной литературы; - составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его наиболее важная и сложная часть, требующая пояснений преподавателя в просе контактной работы со студентами. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, разобраться в иллюстративном материале, задачах. Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам и структурировать изученный материал. Целесообразно готовиться к семинарским занятиям за 7 дней до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам семинарских занятий.

Опрос – метод, контроля знаний, заключающийся в осуществлении взаимодействия между преподавателем и студентом посредством получения от студента ответов на заранее сформулированные вопросы.

Контрольное задание может состоять из теоретического вопроса, практического задания или нескольких заданий (как теоретических, так и практических), в которых студент должен проанализировать и дать оценку конкретной ситуации или выполнить другую аналитическую работы.

Коллоквиум - средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Ситуационные задания - задачи и задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Расчетная работа - средство проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий.

Дискуссия - средство проверки знаний по заранее предоставленным вопросам.

Подготовка доклада. Доклад представляет публичное, развернутое сообщение (информирование) по определенному вопросу или комплексу вопросов, основанное на привлечении документальных данных, результатов исследования, анализа деятельности.

Составление доклада осуществляется по следующему алгоритму:

1. Подобрать литературу по данной теме, познакомиться с её содержанием.
2. Пользуясь закладками отметить наиболее существенные места или сделать выписки.
3. Составить план доклада.
4. Написать план доклада, в заключение которого обязательно выразить своё мнение и отношение к излагаемой теме и её содержанию.
5. Прочитать текст и отредактировать его.
6. Оформить в соответствии с требованиями к оформлению письменной работы.

Примерная структура доклада:

1. Титульный лист.
2. Текст работы.
3. Список использованной литературы.

Как подготовить доклад:

1. Составить план доклада.

2. Подобрать необходимую литературу и иллюстрированный материал (таблицы, схемы, диаграммы, рисунки и т.д.)
3. После чтения источников отобрать нужный материал, систематизировать его.
4. Излагать материал близко к тексту, используя специальную терминологию учебной дисциплины.
5. Сделать выводы.

6. Сделать доклад по плану или тезисам, а не просто читать написанное.

7. Пользоваться иллюстрированным материалом или презентацией.

8. Заранее написать тему и план доклада на доске, активизируя внимание слушателей.

9. Речь докладчика должна быть правильной, четкой, внятной, достаточно громкой и звучать убедительно.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Объем работы должен составлять не более 5 страниц машинописного текста (компьютерный набор) на одной стороне листа формата А4, без учета страниц приложения. Текст исследовательской работы печатается в редакторе Word, интервал – полуторный, шрифт Times New Roman, кегль – 14, ориентация – книжная. Отступ от левого края – 3 см, правый – 1,5 см; верхний и нижний – по 2 см; красная строка – 1 см; выравнивание по ширине, абзац – 1,25 см. Ссылки на литературу оформляются квадратными скобками, в которых указывается порядковый номер первоисточника в алфавитном списке литературы, расположенном в конце работы, а через запятую указывается номер страницы. Например, [11, с. 35]. Заголовки печатаются по центру 14-м размером шрифта. Заголовки выделяются жирным шрифтом, подзаголовки – жирным курсивом; заголовки и подзаголовки отделяются тремя отступом от общего текста сверху и снизу. Должна быть соблюдена алфавитная последовательность написания библиографического аппарата. Оформление не должно включать излишеств, в том числе: различных цветов текста, не относящихся к пониманию работы рисунков, больших и вычурных шрифтов и т.п.

Научно-исследовательская работа. Тезисы – кратко сформулированные основные положения доклада и сообщения. Основная цель написания любых тезисов – обобщить имеющийся материал, дать его суть в кратких формулировках, раскрыть содержание относительно большей по объему публикации или доклада; глубоко разобраться в вопросе, проанализировать его и создать возможность противопоставления своих мыслей мыслям других, либо дополнение последних.

При написании тезисов типа «Результаты исследования» необходимо представить следующие блоки информации: краткое вступление, постановка проблемы (собственно, все то же, что в тезисах «к постановке проблемы», только коротко); цель работы (исследовать что-то конкретное); базовые положения исследования или гипотеза (в случае экспериментального исследования); параметры выборки; промежуточные результаты (при необходимости); основные результаты; выводы.

Алгоритм написания тезисов:

1. Выберите соответствующую структуру тезисов.

2. Четко представьте себе, что будет основным результатом или выводом вашей работы.

3. Подберите рабочее название тезисам. При этом необходимо одновременно учитывать: основной результат/вывод вашей работы и ее фактическое содержание, которое будет описано в тезисах, название конференции, в которой предполагается участие. Помните – название определяет все остальное содержание тезисов («Как яхту назовем, так она и поплывет»).

4. Составьте эффективную структуру тезисов. Если у вас оказалось в одном разделе несколько идей, значит, этот раздел будет состоять из нескольких абзацев. Таким образом, вы получили подробный план ваших тезисов – основное содержание по каждому абзацу.

5. Внимательно прочитайте написанное и проверьте, достаточно ли этих разделов и абзацев для полного раскрытия темы. Если недостаточно – допишите. Составленные вами идеи каждого абзаца должны быть выстроены логически так, чтобы доказать основную идею всей работы – результат/вывод ваших тезисов, которые вы определили на этапе 2 данного алгоритма. При необходимости, поменяйте порядок следования абзацев, уточните формулировки. Возможно, вам захочется внести корректировки в название работы.

6. Внимательно прочитайте требования к оформлению тезисов, обратив внимание на их объем. Выразите его в количестве строк соответствующего шрифта и распределите (примерно) этот объем между отдельными разделами и абзацами. Таким образом, вы получили подробный план ваших тезисов. Можно переходить к их написанию.

7. По очереди, начиная с первого абзаца, излагайте свои мысли, стараясь уложиться в отведенный для них объем. После написания первого абзаца переходите ко второму и т.д.

8. Прочитайте весь получившийся текст целиком. Отредактируйте переходы между абзацами, само содержание абзацев. Очень вероятно, что в процессе написания у вас появились новые соображения по тезисам. Если считаете необходимым, внесите их в план, начиная с п. 4 данного алгоритма, и повторно пройдите пп. 4-8. По объему отдельные абзацы могут отклониться от первоначального плана. В этом нет ничего страшного – кроме вас этот план был никому не известен. Важно, чтобы основной результат/вывод вашей работы был хорошо аргументирован.

9. Проверьте соответствие получившихся тезисов заданному общему объему. Если их размер несколько

больше – найдите и сократите второстепенные детали, измените отдельные фразы, которые помогут избавиться от неполных строчек и др.

10. Оформите тезисы согласно всем требованиям: 1. Тезисы доклада не должны превышать трех страниц текста формата А4. 2. Поля: верхнее, нижнее, левое, правое – 2,0 см. 3. Формат файла – MS Word. 4. Шрифт – Times New Roman, 14 pt. 5. Межстрочный интервал – 1,5. 6. В правом верхнем углу – название секции. 7. Ниже – название доклада – ПРОПИСНЫМИ буквами по центру. 8. Ниже – фамилия и инициалы автора. 9. Следующая строка – учёная степень и учёное звание, должность, место работы. 10. Через 1 интервал – текст тезисов. 11. Оригинальность текста тезисов должна составлять не менее 85 % (для проверки текста тезисов на уникальность будет использоваться системы «ЕТХТ Антиплагиат»). Каждое утверждение (тезис) должно быть кратким и ёмким. Каждое утверждение должно быть обосновано. Не «переписывайте» Internet и учёные статьи. Соблюдайте научный стиль, меньше эмоций – выше результативность. Даже неподготовленный читатель должен понять ваш текст.

11. Покажите их научному руководителю, чтобы выслушать их мнение по содержанию, аргументации, стилю работы. Внесите исправления и дополнения, которые считаете существенными.

Семестровый экзамен – является формой заключительного контроля (промежуточной аттестации), в ходе которой подводятся итоги изучения дисциплины. Семестровый экзамен по дисциплине предусматривает формулировку ответов на два теоретических вопроса, и решение ситуационной задачи.