

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Курская государственная сельскохозяйственная академия
имени И.И. Иванова»**

Кафедра налогов, налогообложения и финансового менеджмента

СОГЛАСОВАНО:
Председатель методической комиссии
финансового факультета

С.В. Малахова
«26» января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ФГБОУ ВО Курская ГСХА

В.А. Семькин
«04» февраля 2016г.

**Программа
государственной итоговой аттестации**

Направление подготовки: 38.06.01 Экономика, профиль «Экономика труда»

Факультет: финансовый

Форма обучения: очная, заочная

Программа итоговой государственной аттестации составлена на основании:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.06.01 Экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30.07.2014г. № 898;
- Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры - стажировки, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 18 марта 2016 г. N 227;
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно – педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), утвержденным приказом Министерства образования и науки от 19.11.2013г.. №1259;
- Основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Курская ГСХА по направлению подготовки 38.06.01 «Экономика», утвержденной приказом ректора №17-О от 05.02.2016 г.

Автор-составитель – к.э.н., доцент Скрипкина Е.В.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры налогов, налогообложения и финансовго менеджмента.

Протокол № 6 от «20» января 2016г.

Заведующий кафедрой _____ /А.Е. Ильин/

**Лист рассмотрения/пересмотра
программы**

Программа ГИА рассмотрена и одобрена на 2015-2016 учебный год.
Протокол № 6 заседания кафедры налогов, налогообложения и
финансового менеджмента
от «20» января 2016г.

Заведующий кафедрой _____ Ильин А.Е.

Программа ГИА пересмотрена и одобрена на 2016-2017 учебный год.
Протокол № 1 заседания кафедры налогов, налогообложения и
финансового менеджмента
от «29» августа 2016 г.

Заведующий кафедрой _____ Ильин А.Е.

1. Цель ГИА

Цель государственной итоговой аттестации – определение соответствия результатов освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.06.01. Экономика (уровень подготовки кадров высшей квалификации), утвержденного приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30.07.2014г. № 898 и основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы подготовки научно – педагогических кадров в аспирантуре по направлению подготовки 38.06.01 Экономика, профилю подготовки «Экономика труда», разработанной в Курской ГСХА»

2. Задачи ГИА

Задачи государственной итоговой аттестации:

- установить уровень сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, установленных ФГОС ВО и академией;
- определить готовность обучающихся к самостоятельной профессиональной деятельности и их соответствие присваиваемой квалификации «педагог-исследователь».

3. Требования к уровню подготовки

У обучающихся должны быть сформированы следующие:

знания:

- основные закономерности и этапы исторической динамики науки, в том числе и экономической;
- механизмы взаимосвязи философии и науки в их историческом развитии и на современном этапе развития науки как науки в целом, так и экономических наук в частности;
- основные концепции философии науки, философские основания и философско-методологические проблемы науки в целом, и экономических наук в частности;
- сущность науки, структуру научного знания и динамику его развития, механизмы порождения нового знания;
- специфические характеристики научного стиля речи,
- терминологии, свойственной системе изучаемой науки на государственном и иностранном языках;
- основные нормы словоупотребления современного русского и иностранного языков;

- правила оформления, применяемые к различным жанрам письменной научной речи на государственном и иностранном языках;
- знать содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда;
- теоретические основы и закономерности функционирования народного хозяйства;
- принципы принятия решений в области управления народным хозяйством;
- методы изучения экономики;
- понятийный аппарат психологии и педагогики высшей школы;
- основы психологии личности студента и преподавателя;
- особенности современного образовательного процесса;
- основные теоретико-методологические принципы обучения в высшей школе;
- специфику педагогической деятельности в высшей школе и психологические основы педагогического мастерства преподавателя;
- методы, формы и средства обучения в высшей школе и современные подходы к их использованию;
- методы и направления воспитания в высшей школе;
- принципиальные основы научных исследований;
- принципы системного подхода к изучению объекта исследования;
- принципы принятия решений в области управления народным хозяйством;
- принципы моделирования явлений и процессов;
- возможности и ограничения по применению различных методов исследования в экономике;

умения:

- осуществлять философско-методологический анализ гносеологической и ценностной сторон профессиональной деятельности;
- обосновать выбор темы научного исследования, поставить его цели и задачи, сформулировать проблему, выбрать и применить к предмету своего исследования соответствующие методы и средства познания;
- принимать участие в дискуссиях научного и общественно-политического характера;
- писать тексты выступлений, докладов, рефератов, автореферата и диссертации на государственном и иностранном языках;
- осуществлять личностный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций на рынке, отличать их от проблем, носящих правовой характер;

- самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий;
- организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки;
- осуществлять планирование, организацию и управление потоками материальных, финансовых, трудовых и природных ресурсов с целью их рационализации;
- совершенствовать методы управления и государственного регулирования в области природопользования и охраны окружающей среды при решении проблем экономической оценки природных ресурсов и социально-экономической эффективности их использования и охраны, прогнозирования сценариев развития социо - экологических систем;
- эффективно осуществлять образовательный процесс;
- осуществлять воспитательный процесс в условиях вуза;
- соблюдать в своей деятельности профессионально-этические нормы;
- разрабатывать учебно – методические материалы по основным профессиональным образовательным программам по направлению подготовки Экономика;

навыки:

- владение теорией и методологией научного исследования;
 - владение специальной профессиональной терминологией и лексикой;
 - участие в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач.
 - владение различными способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития.
 - владение приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач;
 - навыками исследования трудовых процессов в организации;
 - приемами эффективной организации труда
 - навыками анализа, обоснования и принятия управленческих решений в сфере труда;
 - методами поиска и применения профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере трудовых отношений, инструментами социальной защиты населения.
 - организации и реализации учебного процесса в условиях высшей школы;
 - активное взаимодействие со студенческим коллективом;
 - самостоятельное овладение традиционными и инновационными педагогическими технологиями
- У обучающихся должны быть сформированы следующие **компетенции:** УК-1 способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении

- исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
- УК-2 способностью проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки
 - УК-3 готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач
 - УК-4 готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках
 - УК-6 способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития
 - ОПК-1 способность самостоятельно осуществлять научно-исследовательскую деятельность в соответствующей профессиональной области с использованием современных методов исследования и информационно-коммуникационных технологий
 - ОПК-2 готовность организовать работу исследовательского коллектива в научной отрасли, соответствующей направлению подготовки
 - ПК-1 способность выявлять проблемы в сфере труда при анализе конкретных практических ситуаций, предлагать способы их решения с учетом действующего законодательства
 - ПК-2 способность анализировать трудовое законодательство, сопоставлять положения отдельных норм, выявлять несоответствия и осуществлять разработку рекомендаций по его совершенствованию
 - ПК-3 способность анализировать и оценивать тенденции и закономерности трудовой деятельности людей и воспроизводства трудовых ресурсов, а также проблемы участников социально-трудовых отношений, осуществлять мероприятия по их решению
 - ПК-4 способность к критическому анализу организационных и социально-экономических механизмов управления трудом и совершенствованию системы регулирования социально-трудовых отношений

4. Трудоемкость ГИА в ЗЕТ

Трудоемкость ГИА по направлению подготовки 38.06.01 Экономика (подготовка кадров высшей квалификации), профиль «Экономика труда» – 9 зачетных единиц.

5. Формы ГИА

По ОПОП ВО 38.06.01 Экономика (подготовка кадров высшей квалификации), профиль «Экономика труда» ГИА проводится в форме государственного экзамена по экономике труда и публичного представления научного доклада об основных результатах подготовленной научно – квалификационной работы (диссертации).

1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

1.1 Краткое содержание государственного экзамена

Тема 1. Предмет и содержание дисциплины

Предмет курса, его место и роль в системе экономических наук. Структура наук о труде. Макро- и микроэкономика как теоретическая база для изучения теоретических основ экономики труда. Методы изучения теоретических основ экономики труда.

Объект экономики труда. Экономика труда – сущность и содержание. Человек – важнейший экономический ресурс общества. Человеческий фактор производства. Экономика и труд – интеграция в единое понятие.

Социально-экономическая структура экономики труда: организация, интенсивность, напряженность, тяжесть, профессионализм, компетентность, производительность, эффективность труда, управление трудом, качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

Тема 2. Теоретические основы экономики труда

Труд – понятие и его стороны, социально-экономическая сущность. Роль труда в развитии человека и общества. Его основные функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая.

Генезис понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике.

Труд как социально-экономическая система. Характеристика основных понятий, связанных с трудом (труд как таковой, предмет, средства, содержание, содержательность, характер и условия труда, др.).

Формы проявления труда: биологическая, организационно-технологическая, социальная.

Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда. Взаимосвязь понятий «труд», «рабочая сила», «экономически активное население». Стоимость труда.

Труд как процесс. Трудовая деятельность – понятие и характеристика основных форм: трудовое занятие, ремесло, профессиональный труд, профессиональная деятельность.

Виды труда. Труд как объект государственной политики.

Теоретические подходы к экономике труда: неоклассический, кейнсианский, маржиналистский, марксистский, технократический, институциональный. Развитие науки о труде в мире и в России, теоретические взгляды Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Эмерсона, Ф. и Л. Гилбретов, Г. Форда, Э. Мэйо, Ж. Фридмана, А. Маслоу, А.К. Гастева, П.М. Керженцева, О.А. Ерманского, С.Г. Струмилина, А.В. Чаянова и др. Основные теории и концепции современной экономики труда.

Тема 3. Организация труда и социально-трудовые отношения в обществе

Общественная организация труда, ее сущность и элементы: воспроизводство рабочей силы, формы и методы привлечения людей к труду, распределение общественного продукта и предметов личного потребления, общественное разделение и кооперация труда.

Объективные и субъективные стороны общественной организации труда. Производственно-техническая и социально-экономическая характеристика общественной организации труда. Принципы организации общественного труда.

Законы экономики труда: редукции труда, роста производительности труда, перемены труда, воспроизводства рабочей силы.

Понятие и содержание общественного разделения и кооперации труда, характерные тенденции их развития.

Понятие социально-трудовых отношений. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты, уровни, принципы и механизмы реализации. Основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений: наемных работников и работодателей в условиях рыночной экономики.

Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие.

Эволюция общественной организации труда и социально-трудовых отношений в разных моделях управления экономикой. Рыночная система общественной организации труда.

Тема 4. Трудовой потенциал и его воспроизводство

Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Теория трудового потенциала общества. Трудовой потенциал: понятие, структура, принципы формирования, уровни управления. Основные составляющие воспроизводства трудового потенциала: естественнодемографическая и образовательно-квалификационная. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.

Трудовые ресурсы как основа трудового потенциала. Воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы как система экономических отношений по поводу их формирования, распределения и использования. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу.

Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности развития населения и экономики. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на воспроизводство трудового потенциала. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения.

Демографическая и миграционная политика государства, ее цели и направления. Теоретические основы разработки демографической политики. Приоритетные направления и меры демографической и миграционной политики в современной России. Стоимостная оценка мер демографической и миграционной политики, формирование средств на ее осуществление. Зарубежный опыт разработки и реализации мер демографической и миграционной политики.

Семья как социальная и экономическая ячейка общества, ее роль в формировании трудового потенциала. Изменение функций семьи в обществе.

Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Ресурсы рабочего времени. Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. Использование фонда рабочего времени.

Баланс труда и его характеристика. Значение баланса трудовых ресурсов в обеспечении народного хозяйства рабочей силой. Территориальные и отраслевые балансы трудовых ресурсов. Порядок и методы расчета основных показателей сводного баланса трудовых ресурсов и пути совершенствования методики его разработки в условиях рынка.

Условия эффективной реализации трудового потенциала общества.

Тема 5. Качество рабочей силы

Понятие качества рабочей силы, основные элементы и показатели, характеризующие его. Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы.

Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM.

Качество рабочей силы и труда как слагаемые эффективности производства. Качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. Полезность результатов труда. Качество рабочей силы и безработица.

Здоровье населения: важнейшие показатели и факторы, влияющие на него. Реализация национального проекта «Здоровье».

Социально-личностные характеристики рабочей силы. Творческий потенциал и инновационность. Активность. Адаптированность. Мобильность. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.

Исследование качественных характеристик рабочей силы: значение, подходы, этапы. Факторы, влияющие на изменение качества рабочей силы.

Регулирование качества рабочей силы на уровне государства, региона, отрасли, организации и индивидуума. Профессиональные стандарты, их роль в управлении качеством рабочей силы. Система повышения качества рабочей силы в организации.

Тема 6. Профессионализм и компетентность рабочей силы

Профессия - понятие и подходы к классификации профессий. Профессиограмма. Модель профессии. Появление и распространение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе.

Профессионализм - понятие, уровни. Этапы становления и показатели профессионализма. Профессиональные способности. Профессионально важные психологические качества.

Работоспособность и трудоспособность. Профессиональная адаптация и продвижение, карьера. Профессиональное старение. Профессиональные деформации личности.

Квалификация работника и квалификация работы. Уровень и критерии квалификации работника. Квалификационные характеристики.

Становление и развитие профессионализма. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Основные составляющие развития профессионализма.

Профорientация. Профессиональная подготовка, переподготовка. Повышение профессиональной квалификации. Многопрофильная подготовка работника и формирование поливалентной квалификации.

Развитие профессиональной деятельности и ее основные признаки. Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления. Предпосылки профессионализации и ее развитие. Индивидуальная профессионализация.

Роль непрерывного образования в процессе профессионализации.

Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий. Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы. Составляющие компетентности. Виды профессиональной компетентности.

Соотношение понятий «компетентность» и «квалификация». Развитие профессионализма через систему компетенций.

Профилирование должности, составление карты компетенций. Основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места. Спецификация работы. Модель компетентности.

Формирование и развитие компетенций. Оценка компетенций. Стимулирование развития компетенций. Прогнозирование и разработка компетенций рабочей силы. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.

Новая роль образования в обществе. Национальный проект «Образование» и его реализация.

Тема 7. Человеческий капитал и инвестиции в него

Человеческий капитал - понятие и связь с качеством рабочей силы. Становление теории человеческого капитала. Современная неоклассическая теория человеческого капитала. Значение человеческого капитала в постиндустриальном (информационном обществе). Изменение структуры совокупного капитала в современных условиях. Особенности человеческого капитала. Элементы человеческого капитала. Соотношение категорий «трудовой потенциал», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал». Совокупный и специальный человеческий капитал.

Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла, его стадии. Формирование человеческого капитала. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. Механизм развития человеческого капитала работника.

Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы), факторы, предопределяющие их размер. Инвестиции государства в человеческий капитал и качество труда, используемого в обществе. Структура совокупных затрат на персонал. Отдача от совокупных инвестиций в человеческий капитал, ее формы.

Методы оценки человеческого капитала и эффективности его использования. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал, модели и показатели. Денежные и неденежные «издержки и выгоды». Норма отдачи от вложений в человеческий капитал. Расчет окупаемости вложений в человеческий капитал. Риски инвестиций в человеческий капитал.

Тема 8. Качество и уровень жизни

Современные концепции качества жизни. Качество жизни в постиндустриальном (информационном) обществе. Соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «благополучие». Модели качества жизни: объективная, субъективная и комплексная. Составляющие качества жизни, их взаимосвязь. Качество жизни и рост национального богатства. Значение и особенности изучения и регулирования качества жизни.

Уровень жизни населения – понятие, компоненты, параметры, оценка. Уровень жизни как социально-экономическая категория, различные ее трактовки. Факторы и система показателей уровня жизни населения.

Варианты сочетаемости объективных условий жизни и их субъективных оценок - основа оценки уровня качества жизни. Показатели оценки удовлетворенности различными сферами жизнедеятельности.

Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Важнейшие объективные показатели для международного сравнения качества и уровня жизни. Индекс развития человеческого потенциала.

Характеристика современного состояния уровня и качества жизни.

Механизмы регулирования уровня жизни. Потребности человека, их виды и учет при разработке механизма регулирования качества жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Нормативные потребительские бюджеты. Минимальный потребительский бюджет как социальный норматив уровня и структуры потребления, размера доходов. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни. Построение региональных потребительских корзин.

Различные подходы к оценке бедности. Черта бедности. Проблема малообеспеченности в современной России.

Индикаторы стабилизации уровня жизни: динамика покупательской способности денежных доходов населения; тенденции неравенства населения по доходам; доля средних слоев в общем объеме денежных доходов; соотношение малоимущих, низкообеспеченных, средних и состоятельных слоев населения; распределение субъектов федерации по уровню душевых денежных доходов населения. Проблема абсолютной и относительной бедности в аспекте стабилизации уровня жизни.

Пути повышения уровня жизни населения: связь экономического роста и повышения уровня жизни.

Качество трудовой жизни как важнейший элемент содержательной составляющей качества жизни: понятие и факторы его формирующие. Показатели и оценка качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни с позиций: персонала; администрации предприятия; общества в целом.

Направления и методы повышения качества трудовой жизни: гуманизация и обогащение труда, повышение «гибкости» трудовой жизни, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.

Тема 9. Эффективность (производительность) труда как основа повышения качества жизни населения

Эффективность трудовой деятельности как основной фактор развития экономики, ее конкурентоспособности и качества жизни населения. Производительность труда и уровень жизни населения. Дифференциация доходов, проблема бедности и эффективность труда. Составляющие эффективности.

Производительность труда: понятие, место в системе показателей эффективности производства (деятельности). Соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда». Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности. Теории производительности труда. Общая и частная производительность труда. Производительность общественного труда, локальная и индивидуальная производительность труда. Циклические изменения производительности и эффективности.

Производительность и эффективность труда. Затраты труда. Интенсивность и напряженность труда. Трудоемкость. Средний продукт труда. Предельный продукт труда. Предельная производительность труда и спрос на труд.

Методы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. Разновидности выработки и трудоемкости продукции как показателей производительности труда и их экономическая характеристика.

Источники, определяющие уровень и динамику производительности. Условия роста производительности труда и их классификация. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация.

Управление повышением производительности труда. Пути государственного воздействия на динамику общественного производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики государства на проявление факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда.

Производительность труда и демографические тенденции в стране. Изменение возрастной структуры населения и динамика трудоотдачи. Занятость и производительность труда: механизм зависимости.

Тема 10. Доходы населения

Доходы населения и их виды (денежные и совокупные, общие и располагаемые). Основные виды доходов в зависимости от источников получения (доходы от трудовой деятельности, социальные выплаты, доходы от собственности, предпринимательской деятельности и самозанятости, прочие доходы): их характеристика и значение. Влияние роста доходов на повышение качества рабочей силы и качество жизни населения.

Роль доходов от собственности, предпринимательской деятельности и доходов от трудовой деятельности в системе распределительных отношений.

Поэлементный состав совокупных доходов граждан и их семей, его качественное изменение в процессе развития рыночных реформ.

Вознаграждение за труд и порядок его регулирования. Повышение уровня и покупательной способности заработной платы.

Особенности предпринимательского дохода и природа его распределения.

Доходы от собственности, их разновидности (дивиденды по ценным бумагам, доходы по вкладам в кредитных организациях, доходы от операций с недвижимостью на вторичном рынке жилья), развитие в России.

Доходы от объектов интеллектуальной собственности, их значение в информационном обществе. Проблема защиты авторских прав в современной России.

Доходы населения, занятого в неформальном секторе экономики.

Проблемы неравенства населения и социальной безопасности. Дифференциация денежных доходов. Показатели дифференциации доходов, коэффициенты дифференциации доходов. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джинни).

Увеличение доли доходов среднедоходных групп населения и формирования самостоятельного среднего слоя (среднего класса). Место среднего класса в социальной структуре общества, его функции и значение.

Государственная политика доходов и ее регуляторы: минимальный размер оплаты труда (МРОТ), система налогообложения, индексация доходов, система социальной поддержки различных слоев населения. Методы регулирования основных видов доходов населения, их особенности и взаимосвязь. Дивидендная политика организации.

Зарубежный опыт регулирования доходов населения.

Тема 11. Оплата труда работников

Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы». Заработная плата как цена труда. Роль заработной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.

Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. Функции оплаты труда в обществе.

Сущностные характеристики заработной платы. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие. Механизм регулирования заработной

платы на макроуровне. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Сферы применения этих вариантов. Минимальная заработная плата.

Теории стимулирования и мотивации труда - содержание, общее и отличное в подходах.

Организация заработной платы: понятие, принципы и элементы.

Структура средств, направленных на потребление. Формирование средств на оплату труда работников частных, акционерных предприятий и бюджетных организаций.

Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие: тарифные ставки и должностные оклады работников; поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам; нормативные документы, определяющие порядок установления работникам тарифных ставок, должностных окладов, надбавок и доплат.

Формы оплаты труда работников и их назначение. Повременная и сдельная оплата труда. Их разновидности и условия применения. Премияльная система оплаты труда. Назначение, сущность и виды премий.

Нетрадиционные и гибкие методы оплаты труда: бестарифная система, нормативно-долевые способы распределения коллективного заработка между работниками, оплата труда в зависимости от комплексной оценки результатов индивидуального труда, др.

Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства: особенности многоуровневого подхода, механизмы обеспечения.

Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в условиях рыночной экономики. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в РФ.

Тема 12. Управление трудом

Общегосударственное управление трудом: содержание и механизм. Планирование труда. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления.

Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Основы политики доходов и заработной платы. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления персоналом организации.

Государственная кадровая политика - понятие и основные принципы. Механизм реализации государственной кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Типы кадровой политики. Кадровая стратегия. Субъекты и объекты кадровой политики.

Цели и приоритеты современной государственной кадровой политики. Формирование кадровой политики. Направления реализации кадровой политики государственными органами. Взаимосвязь кадровой и социальной политики.

Внутрифирменный рынок труда - понятие и взаимосвязь с общегосударственной системой управления трудом. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Механизм реализации кадровой политики организации. Экономические рычаги воздействия государства на кадровую политику.

Анализ, планирование, прогнозирование, моделирование, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе. Взаимосвязь трудовых показателей с экономическими показателями деятельности организации.

Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.

Анализ и оценка показателей движения, развития и использования рабочей силы организации. Анализ использования рабочего времени.

Анализ и оценка показателей качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала. Оценка эффективности и производительности труда по факторам с использованием показателя экономии численности работников.

Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления.

Анализ и оценка затрат на персонал. Анализ уровня, структуры и динамики затрат на персонал. Анализ показателей уровня, динамики и соотношений в оплате труда различных категорий персонала. Анализ использования средств на оплату труда работников.

Анализ показателей условий труда и оценка состояния охраны труда.

Планирование важнейших трудовых показателей. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих. Способы расчета дополнительной потребности в кадрах.

Планирование производительности труда.

Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

Тема 13. Регулирование социально-трудовых отношений

Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.

Регулирование социально-трудовых отношений. Роль государства, работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Основные направления деятельности МОТ.

Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в России: нормативно-правовая регламентация со стороны государства; социальное партнерство.

Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели.

Социальная политика организации и социальное планирование на предприятии (в организации) как основа социального регулирования трудовых отношений. Социальная ответственность бизнеса.

Сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере. Причины возникновения конфликтов и появления социальной напряженности. Типы конфликтов в зависимости от масштабов их распространения: внутриорганизационные конфликты и конфликты макроуровня. Виды конфликтов, их функции. Внутренняя структура конфликта: конфликтная ситуация, участники (оппоненты), объект, инцидент.

Управление трудовым конфликтом как процессом. Способы выхода (разрешения) из конфликта. Нормативно-правовая основа урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров. Забастовки – крайняя форма проявления конфликта. Соглашения и переговоры в сфере труда на разных уровнях управления как основа урегулирования трудовых конфликтов (споров).

Тема 14. Социальная защита населения

Социальная защита как важнейшая функция государства. Понятие о социальной защите и социальных гарантиях гражданам. Субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты.

Правовые и организационные основы системы социальной защиты. Главные направления государственного социально-защитного регулирования. Принципы социальной защиты. Виды социальной защиты (социальное обеспечение, социальная

помощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления размеров соответствующих выплат разным категориям населения. Формы социальной защиты.

Типы государственной политики в области социальной защиты населения.

Финансирование мероприятий, связанных с социальной защитой населения.

Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.

Пенсионное обеспечение. Определение, субъекты, объекты, ресурсы и проблемы пенсионной реформы. Солидарно-страховой и накопительные принципы пенсионных систем.

Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты. Участники страховых отношений, программы страхования. Введение единого социального налога, другие трансформации в этой сфере, их социально-экономические последствия.

Адресная социальная помощь и возрастание ее роли на современном этапе. Реформа категориальных льгот. Развитие социальной работы с населением.

1.2 Технология проведения государственного экзамена

Государственный экзамен по экономике труда проводится в устно-письменной форме и подразумевает ответ обучающегося на вопросы экзаменационного билета.

Государственный экзамен проводится в стандартной аудитории. В аудитории одновременно присутствуют не более 5 студентов. Первая пятерка студентов выбирает экзаменационные билеты из полного комплекта билетов. Далее билеты, по которым отвечали студенты, изымаются из состава билетов, предлагаемых следующим экзаменуемым. На подготовку к ответу каждому студенту предоставляется не менее 0,5 часа. Государственная экзаменационная комиссия заслушивает полностью ответ каждого студента. ГЭК имеет право задавать дополнительные вопросы по содержанию экзаменационного билета. В случае затруднения студента с ответом на дополнительные вопросы по билету ГЭК имеет право задавать вопросы в целом по содержанию дисциплины, которое вынесено на государственный экзамен (см. раздел 5 настоящей программы).

1.3 Фонд оценочных средств для государственного экзамена

1.3.1 Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Шкала оценивания компетенций выпускников на государственной итоговой аттестации
(метод – экспертная оценка на государственной итоговой аттестации)

Компетенции	Показатель	Критерии оценивания компетенции			
		Недостаточный уровень	Пороговый уровень	Базовый уровень	Продвинутый уровень
Универсальные компетенции УК-1,3	Креативное научное мышление	Не владеет.	Обладает способностью рассматривать исследуемый объект под новым углом зрения. Избегает стереотипных решений.	Обнаруживает ярко выраженное стремление к интеллектуальной новизне в научной деятельности. Выдвигает неординарные идеи, гипотезы. Предлагает новые решения стандартных и нестандартных проблемных ситуаций.	Способен продуцировать принципиально новые идеи, гипотезы, решения в неопределенной ситуации. Предлагает оригинальные, многовариантные, максимально эффективные решения нестандартных проблемных ситуаций, приводящие к новым идеям и открытиям.
Универсальная компетенция УК-2	Проектное мышление	Не владеет.	Владеет элементарными навыками осуществления исполнительской	Способен планировать, организовывать и осуществлять проектную	Способен самостоятельно определять цель проекта и необходимые

			проектной деятельности под руководством. Допускает ошибки в оформлении проектной документации.	деятельность по отдельным видам профессиональной деятельности. Допускает незначительные ошибки в оформлении проектной документации.	ресурсы (информационные, материальные, кадровые, финансовые), планировать и осуществлять проектную деятельность, управлять проектными работами, оценивать проекты.
Универсальная компетенция УК-4	Культура научной коммуникации на русском и иностранном языке	Не владеет	Владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления научной коммуникации с коллегами, но допускает ошибки. Пользуется традиционными источниками информации и основными современными информационными технологиями и средствами. Владеет ПК, умеет	Уверенно владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления научной коммуникации с коллегами. Эффективно работает с источниками информации, в т.ч. электронными, владеет ПК. Испытывает затруднения в поиске информации в ситуации неполноты или ограниченности доступа к источникам	Свободно владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления коммуникации с научным сообществом. Свободно ориентируется в информационном пространстве, использует глобальные информационные технологии, самостоятельно находит и работает со всеми современными

			пользоваться Интернет-технологиями.	информации.	источниками информации, базами данных, уверенный пользователь ПК, владеет IT-технологиями и профессиональными программными продуктами, легко овладевает новыми информационными технологиями и программными средствами.
Универсальные компетенции УК-1-3, общепрофессиональные компетенции ОПК-1,2, профессиональные компетенции ПК-1-4	Аналитическое и исследовательское мышление	Не владеет.	Владеет основными навыками планирования, организации, проведения научного исследования на заданную тему, представления его результатов, способен проанализировать информацию, представить результаты анализа в стандартных форматах. Делает общие выводы.	Уверенно владеет навыками планирования, организации, проведения научного исследования, мониторинга и анализа его результатов, самостоятельно использует типовые методы анализа, представляет результаты анализа в требуемых форматах. Делает обоснованные и логичные выводы. Способен к научной	Способен самостоятельно определить тему, цель, гипотезу, разработать план, организовать и провести исследование, осуществить мониторинг и анализ его результатов, уместно комбинировать количественные и качественные методы анализа, делать аргументированные выводы и

			Способен участвовать в научном исследовании на уровне исполнителя отдельных заданий.	деятельности.	мотивированные рекомендации, выбирать адекватные производственной задаче формы представления информации и результатов анализа, разработать практические рекомендации для производства, представить их в необходимом формате (устной и/или письменной форме). Способен к самостоятельной научной деятельности.
Универсальная компетенция УК-6, общепрофессиональная компетенция ОПК-3	Культура самообразования и самосовершенствования	Не владеет	Владеет традиционными методами и приемами самообразования. Мотивирован к личностному и профессиональному самосовершенствованию.	Осознанно стремится к самостоятельному освоению новых профессиональных знаний, умений, навыков, направленных на собственное развитие и повышение общей и профессиональной эрудиции.	Добровольно, систематически, целеустремленно и эффективно занимается самообразованием. Владеет методами самоорганизации и самоконтроля.

Общепрофессиональная компетенция ОПК-3	Способность к осуществлению профессионального обучения и воспитания	Не владеет.	Может передавать другим свои знания, умения, навыки в профессиональной области, но имеются методические проблемы.	Может методически грамотно передавать другим свои знания, умения, навыки в профессиональной области.	Владеет эффективными способами передачи другим своих знаний, умений, навыков в профессиональной области.
Общепрофессиональная компетенция ОПК-3, универсальные компетенции УК-5,6	Владение нормами нравственности и профессиональной этики	Не владеет	В целом владеет нравственными и этическими нормами, требованиями профессиональной этики. Испытывает затруднения во взаимодействии по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству и действиям под руководством.	Соблюдает нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. Корректно общается по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству и действиям под руководством с проявлением самостоятельности при решении хорошо известных задач или аналогичных им.	Безукоризненно соблюдает нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. Активен в общении по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству, планированию собственной деятельности и индивидуальной ответственности за её результат.
Общепрофессиональная компетенция ОПК-2	Организационно-управленческая культура	Не владеет.	Фрагментарно владеет теорией и практикой организации и	Способен планировать, организовывать и контролировать	Владеет методами мотивации коллектива и разработки стратегии развития

			управления производством, способен применять их на практике для организации своей работы в стандартных научных, педагогических и производственных ситуациях.	научную, педагогическую и производственную деятельность свою и коллег, принимать участие в разработке проектов решений, разделять коллективную ответственность за них.	объекта управления, способен самостоятельно осуществлять планирование, организацию и управление научной, педагогической и производственной деятельностью своей и подчиненных, принимать обоснованные организационно-управленческие решения и нести за них персональную ответственность.
Профессиональные компетенции ПК-1, 2, 4	Правовая культура в области трудового законодательства.	Не владеет.	Владеет основными положениями трудового законодательства и навыками его интерпретации и применения, допускает отдельные ошибки в трактовке норм права и правоприменении.	Уверенно владеет положениями трудового законодательства. Способен участвовать в разработке и экспертизе документов ТЗ.	Грамотно применяет трудовое законодательство в профессиональной деятельности к конкретным практическим ситуациям, интерпретирует и анализирует ТЗ, способен осуществлять деятельность по его совершенствованию.

1.3.2 Типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы

Экзаменационный билет состоит из одного теоретического вопроса и двух производственных задач, направленных на определение уровня сформированности компетенций.

Для проведения государственных экзаменов используются следующие оценочные средства.

Перечень вопросов к государственному экзамену (оценка знаний)

1. Национальное богатство как результат экономической деятельности общества. Состав, структура и динамика национального богатства.
2. Теория экономики благосостояния. Факторные доходы и их распределение. Теория благосостояния Пигу. Эффективность и социальная справедливость.
3. Теория безработицы. Понятие «полной» занятости и естественная безработицы. Гистерезис (естественный уровень безработицы как результат фактической истории). Потери от безработицы (закон Оукена). Взаимосвязь инфляции и безработицы.
4. Труд как экономическая категория. Генезис понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике.
5. Производительность и эффективность труда. Теории производительности труда.
6. Условия роста производительности труда и их классификация.
7. Факторы и резервы роста производительности труда и их классификация.
8. Рабочая сила как категория рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Воспроизводство рабочей силы и его фазы.
9. Занятость как система общественных отношений. Теории занятости.
10. Безработица как социальное и экономическое явление. Социально-экономическая специфика российской безработицы.
11. Уровень безработицы и методики его определения. Скрытые формы занятости и безработицы.
12. Инфраструктура рынка труда и ее элементы. Воздействие рынка труда на формирование, распределение и использование рабочей силы.
13. Человеческий капитал – содержание понятия и связь с качеством рабочей силы. Оценка человеческого капитала: метод дисконтирования

как основа расчета цены человеческого капитала, расчет окупаемости вложений в человеческий капитал.

14. Государственная политика доходов и ее регуляторы: минимальный уровень заработной платы, система налогообложения, система социальной поддержки различных слоев населения.

15. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования.

16. Доходы населения и их виды (денежные и совокупные, общие и располагаемые).

17. Основные формы доходов трудящихся от трудовой деятельности (заработная плата, социальные выплаты за акт средств субъекта деятельности и дивиденды от владения акциями): их характеристика и механизмы организации.

18. Роль доходов от собственности, предпринимательской деятельности и доходов от трудовой деятельности в системе распределительных отношений.

19. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. Повышение уровня и покупательной способности заработной платы. Проблемы неравенства населения и социальной безопасности.

20. Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Роль заработной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.

21. Системы регулирования заработной платы в экономике и их составляющие. Роль государства и профессиональных союзов в регулировании заработной платы.

22. Теории стимулирования и мотивации труда – содержание, общее и отличное в подходах.

23. Организация заработной платы – понятие и основные виды. Характеристика тарифного и бестарифного видов оплаты труда.

24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства: особенности многоуровневого подхода, механизмы обеспечения.

25. Качество трудовой жизни: понятие и факторы его формирующие. Форма и методы повышения качества трудовой жизни: обогащение труда, трудовая демократия, кружки качества, автономные бригады, самоорганизованные коллективы, трудовая мотивация.

26. Факторы, методы измерения качества трудовой жизни: индикаторы объективных условий жизни и индикаторы субъективных оценок жизни.

27. Индекс развития человеческого потенциала, как показатель качества жизни населения.

28. Потребности людей и их виды. Прожиточный (физиологический) минимум. Потребительский бюджет, его функции. Минимальный потребительский бюджет как социальный норматив уровня и

структуры потребления, размера доходов. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни.

29. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джинни).

30. Понятие уровня жизни населения и сущность его стабилизации. Индикаторы стабилизации уровня жизни. Проблема абсолютной и относительной бедности в аспекте стабилизации уровня жизни.

31. Пути повышения уровня жизни населения: увязка экономического роста и повышения уровня жизни.

32. Понятие социально-трудовых отношений: содержание, субъекты, объекты, формы, виды, уровни и механизмы реализации.

33. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения. Государственные обязанности и меры по регулированию социально-трудовых отношений.

34. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях. Взаимоотношения работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.

35. Стратегия и приоритеты социальной политики в Российской Федерации на современном этапе.

36. Особенности и проблемы реализации региональной социальной политики.

37. Финансовое, информационное и кадровое обеспечение реализации социальной политики.

38. Предпосылки возникновения социального партнерства, его роль в системе трудовых отношений. Англо-саксонская, германская, скандинавская, японская и социал-демократическая модели социального партнерства.

39. Социальное партнерство как условие устойчивого развития российского общества.

40. Особенности профсоюзного движения в России. Российская практика заключения коллективных договоров и соглашений.

41. Факторы, препятствующие становлению, и основные направления развития социального партнерства в России.

42. Социальная защита как важнейшая функция государства. Правовые, организационные и финансовые основы системы социальной защиты.

43. Формы социальной защиты (социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка), их назначение, принципы и критерии установления размеров соответствующих выплат разным категориям населения.

44. Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. Виды социальных пособий (трансфертов) и порядок их назначения.

45. Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организации вознаграждения персонала.

46. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы. Место кадровой политики в стратегии бизнеса. Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и приоритеты современной кадровой политики.

47. Содержание понятия «управление персоналом». Значение управления персоналом для обеспечения жизнедеятельности организации и повышения эффективности ее деятельности.

48. Содержание и понятие домашнего труда. Его роль в повышении уровня жизни и развитии экономики. Формы и виды домашнего труда. Современные тенденции развития домашнего труда в регионах России. Факторы роста эффективности домашнего труда.

Примерные производственные задачи для экзамена (оценка умений, навыков, компетенций)

1. Представьте экспертное заключение на разработанную рабочую программу дисциплины ОПОП направления подготовки Экономика (уровень подготовки бакалавриат).

2. Представьте экспертное заключение на разработанные методические рекомендации по планированию и организации самостоятельной работы студентов ОПОП направления подготовки Экономика (уровень подготовки бакалавриат).

3. Представьте экспертное заключение на разработанную рабочую программу дисциплины ОПОП направления подготовки Экономика (уровень подготовки магистратура).

1.3.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

На государственной итоговой аттестации (государственном экзамене) государственная экзаменационная комиссия оценивает результаты освоения образовательной программы - компетенции. ГЭК определяет уровень сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций персонально у каждого выпускника. Для этого члены ГЭК пользуются экспертным листом (приведен ниже). На каждого выпускника заполняется отдельный экспертный лист

**Экспертный лист оценки результатов освоения ОПОП ВО выпускника ФГБОУ ВО Курская ГСХА
Государственная итоговая аттестация**

Код и название ОПОП ВО 38.06.01 Экономика, профиль «Экономика труда»

Дата _____

Ф.И.О. выпускника _____

Ф.И.О. председателя комиссии _____

Ф.И.О. членов комиссии _____

Шкала оценивания компетенций выпускников на государственной итоговой аттестации
(метод – экспертная оценка на государственной итоговой аттестации)

<i>Компетенции</i>	<i>Показатель</i>	<i>Критерии оценивания компетенции</i>			
		<i>Недостаточный и уровень</i>	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Продвинутый уровень</i>
<i>Универсальные компетенции УК-1,3</i>	Креативное научное мышление	Не владеет.	Обладает способностью рассматривать исследуемый объект под новым углом зрения. Избегает стереотипных решений.	Обнаруживает ярко выраженное стремление к интеллектуальной новизне в научной деятельности. Выдвигает неординарные идеи, гипотезы. Предлагает новые решения стандартных и нестандартных проблемных ситуаций.	Способен продуцировать принципиально новые идеи, гипотезы, решения в неопределенной ситуации. Предлагает оригинальные, многовариантные, максимально эффективные решения нестандартных проблемных ситуаций, приводящие к новым

					идеям и открытиям.
Универсальная компетенция УК-2	Проектное мышление	Не владеет.	Владеет элементарными навыками осуществления исполнительской проектной деятельности под руководством. Допускает ошибки в оформлении проектной документации.	Способен планировать, организовывать и осуществлять проектную деятельность по отдельным видам профессиональной деятельности. Допускает незначительные ошибки в оформлении проектной документации.	Способен самостоятельно определять цель проекта и необходимые ресурсы (<i>информационные, материальные, кадровые, финансовые</i>), планировать и осуществлять проектную деятельность, управлять проектными работами, оценивать проекты.
Универсальная компетенция УК-4	Культура научной коммуникации на русском и иностранном языке	Не владеет	Владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления научной коммуникации с коллегами, но допускает ошибки. Пользуется традиционными источниками информации и	Уверенно владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления научной коммуникации с коллегами. Эффективно работает с источниками информации, в т.ч. электронными, владеет ПК.	Свободно владеет научным стилем русского и одного иностранного языка для осуществления коммуникации с научным сообществом. Свободно ориентируется в информационном пространстве, использует

			основными современными информационными технологиями и средствами. Владеет ПК, умеет пользоваться Интернет-технологиями.	Испытывает затруднения в поиске информации в ситуации неполноты или ограниченности доступа к источникам информации.	глобальные информационные технологии, самостоятельно находит и работает со всеми современными источниками информации, базами данных, уверенный пользователь ПК, владеет IT-технологиями и профессиональными программными продуктами, легко овладевает новыми информационными технологиями и программными средствами.
Универсальные компетенции УК-1-3, общепрофессиональные компетенции ОПК-1,2, профессиональные компетенции ПК-1-4	Аналитическое и исследовательское мышление	Не владеет.	Владеет основными навыками планирования, организации, проведения научного исследования на заданную тему, представления его результатов, способен проанализировать	Уверенно владеет навыками планирования, организации, проведения научного исследования, мониторинга и анализа его результатов, самостоятельно использует типовые методы анализа,	Способен самостоятельно определить тему, цель, гипотезу, разработать план, организовать и провести исследование, осуществить мониторинг и анализ его результатов, уместно

			информацию, представить результаты анализа в стандартных форматах. Делает общие выводы. Способен участвовать в научном исследовании на уровне исполнителя отдельных заданий.	представляет результаты анализа в требуемых форматах. Делает обоснованные и логичные выводы. Способен к научной деятельности.	комбинировать количественные и качественные методы анализа, делать аргументированные выводы и мотивированные рекомендации, выбирать адекватные производственной задаче формы представления информации и результатов анализа, разработать практические рекомендации для производства, представить их в необходимом формате (устной и/или письменной форме). Способен к самостоятельной научной деятельности.
Универсальная компетенция УК-6, общепрофессиональная компетенция ОПК-3	Культура самообразования и самосовершенствования	Не владеет	Владеет традиционными методами и приемами самообразования. Мотивирован к	Осознанно стремится к самостоятельному освоению новых профессиональных знаний, умений, навыков,	Добровольно, систематически, целеустремленно и эффективно занимается самообразованием.

			личностному и профессиональному самосовершенствованию.	направленных на собственное развитие и повышение общей и профессиональной эрудиции.	Владеет методами самоорганизации и самоконтроля.
Общепрофессиональная компетенция ОПК-3	Способность к осуществлению профессионального обучения и воспитания	Не владеет.	Может передавать другим свои знания, умения, навыки в профессиональной области, но имеются методические проблемы.	Может методически грамотно передавать другим свои знания, умения, навыки в профессиональной области.	Владеет эффективными способами передачи другим своих знаний, умений, навыков в профессиональной области.
Общепрофессиональная компетенция ОПК-3, универсальные компетенции УК-5,6	Владение нормами нравственности и профессиональной этики	Не владеет	В целом владеет нравственными и этическими нормами, требованиями профессиональной этики. Испытывает затруднения во взаимодействии по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству и действиям под руководством.	Соблюдает нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. Корректно общается по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству и действиям под руководством с проявлением самостоятельности при решении хорошо известных задач или аналогичных им.	Безукоризненно соблюдает нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики. Активен в общении по тематике своей области компетенции с равными по статусу, научным сообществом и обществом. Готов к сотрудничеству, планированию собственной деятельности и индивидуальной ответственности за её

					результат.
Общепрофессиональная компетенция ОПК-2	Организационно-управленческая культура	Не владеет.	Фрагментарно владеет теорией и практикой организации и управления производством, способен применять их на практике для организации своей работы в стандартных научных, педагогических и производственных ситуациях.	Способен планировать, организовывать и контролировать научную, педагогическую и производственную деятельность свою и коллег, принимать участие в разработке проектов решений, разделять коллективную ответственность за них.	Владеет методами мотивации коллектива и разработки стратегии развития объекта управления, способен самостоятельно осуществлять планирование, организацию и управление научной, педагогической и производственной деятельностью своей и подчиненных, принимать обоснованные организационно-управленческие решения и нести за них персональную ответственность.
Профессиональные компетенции ПК-1, 2, 4	Правовая культура в области трудового законодательства.	Не владеет.	Владеет основными положениями трудового законодательства и навыками его интерпретации и применения, допускает отдельные ошибки в трактовке	Уверенно владеет положениями трудового законодательства. Способен участвовать в разработке и экспертизе документов ТЗ.	Грамотно применяет трудовое законодательство в профессиональной деятельности к конкретным практическим ситуациям, интерпретирует и

			норм права и правоприменении.		анализирует ТЗ, способен осуществлять деятельность по его совершенствованию.
--	--	--	----------------------------------	--	--

Уровень сформированности компетенций _____

Подписи председателя и членов комиссии _____

В экспертном листе для каждой группы компетенций (универсальных, общепрофессиональных и профессиональных) определен *показатель* (для универсальных - 5 показателей). Показатели определены таким образом, что для их мониторинга (наблюдения) достаточно 0,5 часа, отведенных на ответ одного обучающегося.

Для каждого показателя приведена *шкала оценивания компетенций*, в которой указаны *критерии оценивания компетенций*, соответствующие 4-м уровням сформированности компетенций: недостаточному, пороговому, базовому и продвинутому.

Каждый уровень соответствует одной из *традиционных оценок*:

<i>№</i>	<i>Название уровня сформированности компетенций</i>	<i>Соответствие традиционной оценке</i>
1	Недостаточный	«2»
2	Пороговый	«3»
3	Базовый	«4»
4	Продвинутый	«5»

В течение 0,5 часа ответа обучающегося члены ГЭК отслеживают владение обучающимся качествами, которые в виде показателей внесены в экспертный лист, и устанавливают по критериям, указанным рядом с показателями, уровень сформированности у него каждой группы компетенций. Мнение членов ГЭК об уровне сформированности компетенций фиксируется в экспертном листе: против каждого показателя рядом с критерием, соответствующим уровню сформированности компетенций у конкретного выпускника, ставится знак «+».

Окончательный вывод об уровне сформированности компетенций у обучающегося делается членами ГЭК в зависимости от уровня владения им большинством компетенций. Внизу экспертного листа имеется графа, в которой записывается это решение. Этот же вывод вносится в протокол заседания ГЭК. Уровень сформированности компетенций является определяющим критерием итоговой оценки.

Экспертный лист хранится вместе с протоколом заседания ГЭК.

Критерии итоговой оценки

Оценка «отлично» предполагает:

- **продвинутый уровень освоения большинства компетенций;**
- свободное оперирование терминологией дисциплины,
- глубокие исчерпывающие знания программного материала, обладание профессиональной эрудицией,
- умение аргументированно рассуждать, высказывать своё мнение о финансовых вопросах различной степени сложности;

- умение иллюстрировать излагаемые положения самостоятельно подобранными примерами из практики,
- умение трансформировать полученные знания для решения стандартных и нестандартных социальных задач, проблем.

Оценка «хорошо» предполагает:

- **базовый уровень освоения большинства компетенций;**
- уверенное владение терминологией дисциплины,
- знание основного программного материала,
- умение самостоятельно рассуждать, давать полные конкретные ответы на поставленные вопросы, свободно устранять предъявляемые к ответу отдельные незначительные замечания,
- умение систематизировать свои знания и логично излагать их, выделять в ответе на вопрос главное и второстепенное,
- умение иллюстрировать излагаемые положения убедительными примерами из практики,
- умение применять свои знания для решения стандартных социально-трудовых задач.

Оценка «удовлетворительно» предполагает:

- **пороговый уровень освоения большинства компетенций;**
- владение базовой терминологией дисциплины,
- знание общего содержания программного материала,
- в целом сформированное умение рассуждать при наличии признаков непоследовательности в рассуждении и затруднений в формулировке выводов, умение устранять допущенные ошибки при наводящих вопросах экзаменатора,
- в целом сформированное умение иллюстрировать излагаемые положения типовыми примерами из практики при заметных затруднениях в их самостоятельном подборе,
- в целом сформированное умение применять свои знания для решения типовых трудовых задач при наличии затруднений в подборе вариантов их решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент:

- **недостаточный уровень освоения большинства компетенций;**
- не владеет терминологическим минимумом,
- дает поверхностные сумбурные ответы по содержанию программного материала, допускает грубые ошибки в ответе,
- не владеет навыками монологической речи, неправильно отвечает на наводящие и дополнительные вопросы комиссии,
- не может привести элементарные примеры из практики,
- не может решить типовую задачу.

1.4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основные учебники и учебные пособия Учебно-методическое обеспечение дисциплины (основная) литература

1. Ю. П. Кокин, проф. П. Э. Шлендер. Экономика труда : учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., Магистр. — 686 с., 2010
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Баткаева И.А. Экономика и социология труда Гриф МО РФ М.: Инфра-М, 2014. - 584 с.
3. А.И.Рофе Экономика труда . учебник. М. Кнорус. 2015. 240с.
4. Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.:

Учебная литература электронно-библиотечной системы «ЛАНЬ» (доступ из ЭБС «ЛАНЬ»)

1. Дубровин, И.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2013. — 230 с.
2. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие. — Электрон. дан. — М. : Омега-Л, 2011. — 376 с.
- 3.

(дополнительная) литература

1. Федченко А.А. Экономика труда. Теоретический и практический анализ М: Экзамен, 2009. - 510 с.
2. Щипанова Д. Г. Экономика труда: Учебник/Д.Г.Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с.:
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.
4. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. М.: Издательство «Экзамен», 2006.
5. Экономика труда: Учебник. В 2 т. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
6. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб.и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

7. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2007.

Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с.

Рекомендуемые Интернет-ресурсы

1. www.aup.ru (административно-управленческий портал)
2. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
3. www.bls.gov (Bureau of labor statistics US)
4. www.gallup.ru (Информационно-консалтинговая компания «Галап-Медиа»)
5. www.gov.ru (сайт Правительства РФ)
6. www.hro.ru/hrm (онлайн-журнал «Управление персоналом»)
7. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
8. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)
9. www.iteam.ru/ (сайт «Технологии корпоративного управления»)
10. www.labor.ru (официальный сайт Московской службы занятости)
11. www.mzsrff.ru (официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ)
12. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
13. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
14. www.trud.ru («Труд»)
15. www.uhr.ru (сайт «Человеческие ресурсы Урала»)
16. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»).
17. www.econ.msu.ru/demografia (сайт «Демография России и Российской империи»)
18. www.ils-msk.ru – Центральное бюро нормативов по труду
19. www.programs-gov.ru – Федеральные Целевые Программы
20. Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: Курс лекций / А.Р. Байчерова. – Ставрополь: АГРУС, 2013. –177 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514184>

1.5 Материально-техническое обеспечение

Для проведения государственного экзамена требуется стандартная учебная аудитория.

2 ПОДГОТОВКА И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ НАУЧНОГО ДОКЛАДА ОБ ОСНОВНЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ПОДГОТОВЛЕННОЙ НАУЧНО- КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (ДИССЕРТАЦИИ)

Представление основных результатов выполненной научно – квалификационной работы (диссертации) по теме, утвержденной приказом ректора в рамках направленности (профиля) программы аспирантуры, проводится в форме научного доклада.

Научно-квалификационная работа (диссертация) – работа, в которой содержится решение задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний, либо изложены новые научно обоснованные технические, технологические или иные решения и разработки, имеющие существенное значение для развития страны.

Подготовленная научно-квалификационная работа должна соответствовать критериям, установленным для научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней».

Основные научные результаты диссертации должны быть опубликованы в рецензируемых научных изданиях.

Количество публикаций, в которых излагаются основные научные результаты диссертации, в рецензируемых изданиях должно быть:

- в области социально-экономических наук – не менее 3;
- в остальных областях – не менее 2.

К публикациям, в которых излагаются основные научные результаты диссертации, приравниваются патенты на изобретения, патенты (свидетельства) на полезную модель, патенты на промышленный образец, патенты на селекционные достижения, свидетельства на программу для электронных вычислительных машин, базу данных, топологию интегральных микросхем, зарегистрированные в установленном порядке.

В диссертации аспирант обязан ссылаться на автора и (или) источник заимствования материалов или отдельных результатов.

При использовании в диссертации результатов научных работ, выполненных аспирантом лично и (или) в соавторстве, аспирант обязан отметить в диссертации это обстоятельство.

Критерии оценки представления научного доклада об основных результатах подготовленной научно – квалификационной работы (диссертации)

Результаты представления научного доклада по выполненной научно-квалификационной работе (диссертации) публично заслушиваются на открытом заседании кафедры налогов, налогообложения и финансового менеджмента. По итогам публичного обсуждения, принимается решение об успешности прохождения аттестационного испытания.

Аспирант считается аттестованным, за доклад по работе, соответствующей критериям, установленным для научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата наук в

соответствии с требованиями, устанавливаемыми Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842 «О порядке присуждения ученых степеней»:

– в работе должно содержаться решение задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний либо изложены новые научно обоснованные технические, технологические или иные решения и разработки, имеющие существенное значение для развития страны;

– диссертация должна быть написана аспирантом самостоятельно, обладать внутренним единством, содержать новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, и свидетельствовать о личном вкладе автора диссертации в науку;

– в диссертации, имеющей прикладной характер, должны приводиться сведения о практическом использовании полученных автором диссертации научных результатов, а в диссертации, имеющей теоретический характер, - рекомендации по использованию научных выводов;

– предложенные автором диссертации решения должны быть аргументированы и оценены по сравнению с другими известными решениями;

– основные научные результаты диссертации должны быть опубликованы в рецензируемых научных изданиях. Количество публикаций, в которых излагаются основные научные результаты диссертации, в рецензируемых изданиях должно быть: в области социально-экономических наук – не менее 3; в остальных областях – не менее 2.

Аспирант должен в процессе доклада показать полное или в целом сформированное знание, полностью сформированное или в целом сформированное умение и владение соответствующими компетенциями.

Аттестационное испытание считается не пройденным, если научно-квалификационная работа не соответствует полностью или частично перечисленным выше критериям и/или аспирант показывает фрагментарные знания (или их отсутствие), частично освоенное умение (или его отсутствие), фрагментарное наличие навыка (или его отсутствие) соответствующих компетенций.