



ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СРЕДНЕРУССКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой экономики и
управления
Ланцова Н.М.
Ланцова Н.М.
«25» августа 2017 года

ЭКОНОМИКА ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Группа направлений и специальностей подготовки	13.00.00 Электро- и теплоэнергетика
Направление подготовки:	13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
Профиль:	Электроснабжение
Форма обучения	Заочная

№ п/п	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2017 - 2018	№ 1	«25»августа 2017 г.	<i>Ланцова Н.М.</i>	«25» августа 2017 г.
2	20__ - 20__	№	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
3	20__ - 20__	№	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.
4	20__ - 20__	№	«__» 20__ г.		«__» 20__ г.

Обнинск, 2017 год

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25 сентября 2015 г. N 39014 дисциплина «Экономика труда» входит в состав вариативной части первого блока. Данная дисциплина в соответствии с учебным планом института является дисциплиной по выбору.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика труда» включает 35 тем. Темы объединены в 7 дидактических единиц: «Сущность труда и его основные характеристики», «Трудовой процесс. Нормирование труда», «Организация труда», «Трудовое поведение», «Распределение доходов и оплата труда», «Рынок труда», «Трудовой коллектив».

Целью дисциплины «Экономика труда» является формирование у студентов современного экономического мышления, четкого представления о механизме действия экономических законов в сфере труда.

Задачами преподавания дисциплины являются:

1. Изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества.
2. Изучение трудовых ресурсов и рабочей силы, использования рабочего времени, показателей уровня и динамики производительности труда.
3. Изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины «Экономика труда» направлено на формирование следующих **компетенций**:

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью к решению задач в области организации и нормирования труда (ПК-20).

В результате изучения дисциплины студент должен:

ОК-3	Знать: основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Владеть: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности
ПК-20	Знать: область организации и нормирования труда.	Уметь: решать задачи в области организации и нормирования труда	Владеть: способностью к решению задач в области организации и нормирования труда

4. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ ДЕ	Наименование дидактической единицы	№ п. п.	Тема	Формируемые компетенции
1	Сущность труда и его основные характеристики	1.	1. Теоретические основы современной экономики труда	ОК-3, ПК-20 2.
		2.	3. Трудовой потенциал общества	
		3.	Производительность и эффективность труда	
		4.	Резервы роста производительности труда	
2	Трудовой процесс. Нормирование труда	5.	Классификация трудовых процессов	ОК-3, ПК-20
		6.	Классификация затрат рабочего времени	
		7.	Основы нормирования труда	
		8.	Система норм труда и нормативные материалы по труду	
		9.	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	
		10.	Методика нормирования отдельных видов работ	
3	Организация труда	11.	Организация и обслуживание рабочего места	ОК-3, ПК-20
		12.	Условия труда	
		13.	Специальная оценка условий труда	
		14.	Время работы	
4	4. Трудовое поведение	15.	Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения	ОК-3, ПК-20
		16.	Трудовая адаптация	
		17.	Мотивация персонала	
		18.	Стимулирование труда	
5	Распределение доходов и оплата труда	19.	Сущность уровня жизни	ОК-3, ПК-20
		20.	Структура доходов населения	
		21.	Основные системы оплаты труда	
		22.	Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда	
		23.	Управление продуктивностью и оплатой труда	
6	Рынок труда	24.	Сущность и особенности функционирования рынка труда	ОК-3, ПК-20
		25.	Виды и модели рынка труда	
		26.	Конъюнктура рынка труда	
		27.	Занятость	
		28.	Безработица	
		29.	Государственная политика на рынке труда	
		30.	Рынок труда РФ	
7	Трудовой коллектив	31.	Кадровые ресурсы предприятия:	ОК-3, ПК-20

			формирование и использование	
		32.	Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика	
		33.	Структура трудового коллектива	
		34.	Управление трудовым коллективом	
		35.	Трудовые конфликты	

5. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКОЙ СХЕМЕ

Для изучения дисциплины, необходимы знания и умения из дисциплин, изучаемых ранее по учебному плану. Согласно учебному плану дисциплина «Экономика труда» изучается на первом курсе при заочной форме обучения.

Компетенции, знания и умения, приобретаемые студентами после изучения дисциплины будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

6. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

Вид учебной работы	Всего часов (Зачетных единиц)	Семестр
		4
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины	252 (7)	252 (7)
Аудиторные занятия	24	24
Лекции	12	12
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Семинарские занятия (СЗ)	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	224	224
Вид итогового контроля	Зачет (4)	Зачет (4)

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Введение в экономическую теорию

1. Сущность труда и его основные характеристики.

Теоретические основы современной экономики труда. Трудовой потенциал общества. Производительность и эффективность труда. Резервы роста производительности труда.

2. Трудовой процесс. Нормирование труда.

Классификация трудовых процессов. Классификация затрат рабочего времени. Основы нормирования труда. Система норм труда и нормативные материалы по труду. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени. Методика нормирования отдельных видов работ.

3. Организация труда.

Организация и обслуживание рабочего места. Условия труда. Специальная оценка условий труда. Время работы.

4. Трудовое поведение.

Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения. Трудовая адаптация. Мотивация персонала. Стимулирование труда

5. Распределение доходов и оплата труда.

Сущность уровня жизни. Структура доходов населения. Основные системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда. Управление продуктивностью и оплатой труда.

6. Рынок труда.

Сущность и особенности функционирования рынка труда. Виды и модели рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Занятость. Безработица. Государственная политика на рынке труда. Рынок труда РФ.

7. Трудовой коллектив.

Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование. Структура трудового коллектива. Управление трудовым коллективом. Трудовые конфликты.

7.2. Распределение разделов дисциплины по видам занятий

№ пп	Темы дисциплины	Трудоемкость (ак. ч.)	Л	СЗ	ПЗ	ЛЗ	СРС
1.	5. Теоретические основы современной экономики труда	6,5	0,25		0,25		6
2.	6. Трудовой потенциал общества	6,5	0,25		0,25		6
3.	Производительность и эффективность труда	7	0,5		0,5		6
4.	Резервы роста производительности труда	6,5	0,25		0,25		6
5.	Классификация трудовых процессов	6,5	0,25		0,25		6
6.	Классификация затрат рабочего времени	7	0,5		0,5		6
7.	Основы нормирования труда	7	0,5		0,5		6
8.	Система норм труда и нормативные материалы по труду	7	0,5		0,5		6
9.	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	6,5	0,25		0,25		6
10.	Методика нормирования отдельных видов работ	6,5	0,25		0,25		6
11.	Организация и обслуживание рабочего места	6,5	0,25		0,25		6
12.	Условия труда	6,5	0,25		0,25		6
13.	Специальная оценка условий труда	7	0,5		0,5		6
14.	Время работы	6,5	0,25		0,25		6
15.	Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения	6,5	0,25		0,25		6
16.	Трудовая адаптация	7	0,5		0,5		6
17.	Мотивация персонала	7	0,5		0,5		6
18.	Стимулирование труда	8	0,5		0,5		7
19.	Сущность уровня жизни	7,5	0,25		0,25		7

20.	Структура доходов населения	7,5	0,25		0,25		7
21.	Основные системы оплаты труда	8	0,5		0,5		7
22.	Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда	8	0,5		0,5		7
23.	Управление продуктивностью и оплатой труда	8	0,5		0,5		7
24.	Сущность и особенности функционирования рынка труда	7,5	0,25		0,25		7
25.	Виды и модели рынка труда	7,5	0,25		0,25		7
26.	Конъюнктура рынка труда	7,5	0,25		0,25		7
27.	Занятость	7,5	0,25		0,25		7
28.	Безработица	7,5	0,25		0,25		7
29.	Государственная политика на рынке труда	7,5	0,25		0,25		7
30.	Рынок труда РФ	7,5	0,25		0,25		7
31.	Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование	7,5	0,25		0,25		7
32.	Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика	8	0,5		0,5		7
33.	Структура трудового коллектива	7,5	0,25		0,25		7
34.	Управление трудовым коллективом	8	0,5		0,5		7
35.	Трудовые конфликты	3,5	0,25		0,25		3
36.	Контроль	4					4
Итого (ак. ч.):		252	12	-	12	-	228

8. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.
Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

1. . Теоретические основы современной экономики труда
2. . Трудовой потенциал общества
3. . Производительность и эффективность труда
4. . Резервы роста производительности труда
5. . Классификация трудовых процессов
6. . Классификация затрат рабочего времени
7. . Основы нормирования труда
8. . Система норм труда и нормативные материалы по труду
9. . Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени
10. Методика нормирования отдельных видов работ
11. Организация и обслуживание рабочего места
12. Условия труда
13. Специальная оценка условий труда
14. Время работы
15. Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения
16. Трудовая адаптация
17. Мотивация персонала

18. Стимулирование труда
19. Сущность уровня жизни
20. Структура доходов населения
21. Основные системы оплаты труда
22. Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда
23. Управление продуктивностью и оплатой труда
24. Сущность и особенности функционирования рынка труда
25. Виды и модели рынка труда
26. Конъюнктура рынка труда
27. Занятость
28. Безработица
29. Государственная политика на рынке труда
30. Рынок труда РФ
31. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование
32. Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика
33. Структура трудового коллектива
34. Управление трудовым коллективом
35. Трудовые конфликты

10. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1 ОБЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Рекомендуется следующие виды самостоятельной работы:

- выполнение контрольной работы;
- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к экзамену в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- дидактическое тестирование.

11.2. КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Учебным планом не предусмотрен.

11.3. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Учебным планом не предусмотрен.

12. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств включают:

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП (дисциплины)

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью к решению задач в области организации и нормирования труда (ПК-20).

В результате изучения дисциплины студент должен:

ОК-3	Знать: основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Уметь: использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Владеть: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности
ПК-20	Знать: область организации и нормирования труда.	Уметь: решать задачи в области организации и нормирования труда	Владеть: способностью к решению задач в области организации и нормирования труда

ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ ДЕ	Наименование дидактической единицы	№ п. п.	Тема	Формируемые компетенции
1	Сущность труда и его основные характеристики	1.	7. Теоретические основы современной экономики труда	ОК-3, ПК-20 8.
		2.	9. Трудовой потенциал общества	
		3.	Производительность и эффективность труда	
		4.	Резервы роста производительности труда	
2	Трудовой процесс. Нормирование труда	5.	Классификация трудовых процессов	ОК-3, ПК-20
		6.	Классификация затрат рабочего времени	
		7.	Основы нормирования труда	
		8.	Система норм труда и нормативные материалы по труду	
		9.	Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени	
		10.	Методика нормирования отдельных видов работ	
3	Организация труда	11.	Организация и обслуживание рабочего места	ОК-3, ПК-20
		12.	Условия труда	
		13.	Специальная оценка условий труда	
		14.	Время работы	
4	10. Трудовое поведение	15.	Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения	ОК-3, ПК-20
		16.	Трудовая адаптация	
		17.	Мотивация персонала	
		18.	Стимулирование труда	
5	Распределение доходов и оплата труда	19.	Сущность уровня жизни	ОК-3, ПК-20
		20.	Структура доходов населения	
		21.	Основные системы оплаты труда	
		22.	Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда	

		23.	Управление продуктивностью и оплатой труда	
6	Рынок труда	24.	Сущность и особенности функционирования рынка труда	ОК-3, ПК-20
		25.	Виды и модели рынка труда	
		26.	Конъюнктура рынка труда	
		27.	Занятость	
		28.	Безработица	
		29.	Государственная политика на рынке труда	
		30.	Рынок труда РФ	
7	Трудовой коллектив	31.	Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование	ОК-3, ПК-20
		32.	Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика	
		33.	Структура трудового коллектива	
		34.	Управление трудовым коллективом	
		35.	Трудовые конфликты	

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания

№ пп	Компетенция	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций по дисциплине	
		Вопросы и задания для зачета	Тестирование
1	ОК-3	+ (все вопросы)	+
2	ПК-20	+ (все вопросы)	+

12.2.1. Вопросы и заданий к зачету

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание

		<p>программного материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; <p>достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	<p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	<p>Студент демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.2.2. Тестирования

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Незачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

12.3.1. Вопросы и задания для зачета

1. Сущность и содержание понятия «труд».
2. Трудовой процесс и его организация.
3. Нормирование труда.
4. Разделение и кооперация труда.
5. Общие принципы организации труда.
6. Состав трудовых ресурсов и уровень их занятости.

7. Особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.
8. Эффективность использования трудовых ресурсов.
9. Сущность рынка труда.
10. Особенности функционирования рынка труда.
11. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.
12. Современные виды рынка труда.
13. Модели рынка труда.
14. Занятость как экономическая категория.
15. Принципы занятости.
16. Занятость как социальная проблема.
17. Скрытые формы занятости.
18. Причины и следствия скрытой занятости.
19. Экономическая сущность безработицы и ее факторы.
20. Основные показатели измерения безработицы.
21. Инфляция и ее взаимосвязь с безработицей.
22. Скрытые формы безработицы.
23. Причины и следствия скрытой безработицы.
24. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда.
25. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности.
26. Система социальной защиты населения.
27. Основные элементы механизма социальной защиты.
28. Труд как процесс и как экономический ресурс.
29. Роль труда в жизни человека и развитии общества.
30. Понятие рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал.
31. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
32. Экономическая сущность организации труда.
33. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
34. Рабочее место.
35. Сущность заработной платы и ее основные формы.
36. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
37. Специальная оценка условий труда.
38. Время работы и его классификация.
39. Производительность труда. Показатели производительности труда.
40. Резервы роста производительности труда.
41. Нормы труда и их классификация.
42. Методы нормирования труда.
43. Условия труда, охрана и безопасность труда.
44. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
45. Понятие социально-психологического климата коллектива.
46. Сущность безработицы и ее основные виды.
47. Скрытая безработица и скрытая занятость.
48. Доходы и их распределение. Проблема бедности.
49. Понятие "уровень жизни". Система показателей, характеризующих уровень жизни.
50. Государственная политика в области занятости населения.
51. Потребность в трудовой деятельности как одна из насущных потребностей человека.
52. Основные теории мотивации персонала.
53. Система мотивации персонала предприятия и ее компоненты.
54. Формы стимулирования персонала.
55. Страновые особенности в стимулировании труда.
56. Современные виды и модели рынка труда.
57. Государственные гарантии по оплате труда.
58. Особенности формирования и управления трудовым коллективом.

59. Основные причины и виды трудовых конфликтов.

60. Управление трудовым конфликтом.

12.3.2. Банк тестовых заданий

1. В результате трудовой деятельности претерпевают качественные и количественные изменения:

- Все варианты верны
- Орудия труда
- Предметы труда
- Средства труда

2. Труд это

- Все варианты верны
- Целенаправленная деятельность людей, направленная на создание новых материальных и духовных ценностей
- Целесообразная деятельность человека по изменению вещества природы для удовлетворения своих потребностей
- Взаимодействие людей в процессе производства и обмена продуктами деятельности

3. Какой показатель характеризует затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции или выполнение определенной работы

- Выработка
- Трудоемкость
- Фондовооруженность

4. К резервам роста производительности труда не относят:

- Отказ от автоматизации производства
- Изменение численности работников
- Улучшение организации производства и труда

5. Операционные нормы труда устанавливаются на:

- отдельную операцию
- взаимосвязанную группу операций
- законченный комплекс работ

6. Фотография рабочего времени – это

- наблюдение проводимое с целью изучения и анализа затрат рабочего времени рабочим (или группой) в течение смены
- наблюдение за циклически повторяющимися элементами оперативной работы
- наблюдения эффективности использования оборудования и затрат времени на его обслуживание рабочими

7. На разделение труда не оказывают влияния следующие факторы:

- Возможности оборудования
- Возможности человеческого организма
- Нет правильного варианта ответа
- Продолжительность производственного цикла

8. Обслуживание предметов труда связано с осуществлением следующих функций:

- выдача, прием, хранение, комплектование материалов, заготовок, полуфабрикатов

- поддержание в рабочем состоянии технологической и организационной оснастки
- межремонтное обслуживание оборудования
- медицинское обслуживание

9. Форма организации труда работников, когда в законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего распорядка дня рабочее время выполняет, наряду с работами по основной профессии, так же работы по одной или несколькими другим профессиям

- Совмещение профессий
- Совмещение функций
- Расширение зон обслуживания

10. К каким условиям труда относят нервно-эмоциональное напряжение рабочего:

- Психофизиологические
- Санитарно-гигиенические
- Эстетические
- Социальные

11. Какие условия труда могут негативно отразиться на общем состоянии и самочувствии работника?

- Все варианты верны
- Темп работы
- Нервное напряжение
- Освещенность

12. утрата работоспособности возникает в течение рабочего дня как результат использования рабочей силы. Однако в течение суток работоспособность человека восстанавливается полностью за счет физиологического отдыха, материального и интеллектуального потребления.

Ответ: _____

13. Наилучшими условиями труда считаются:

- Допустимые условия труда
- Оптимальные условия труда
- Рекомендуемые условия труда

14. К ночному времени относят следующее время:

- С 18 до 6 часов
- С 22 до 6 часов
- С 22 до 9 часов

15. Совокупность поступков и действий, отражающих внутреннее отношение персонала организации к условиям, содержанию и результатам деятельности – это

- Трудовое поведение
- Трудовые конфликты
- Трудовая позиция

16. К естественным потребностям человека относят:

- Потребность в знаниях
- Потребность в продолжении рода
- Потребность в религии
- Потребность в спорте

17. Какие из перечисленных ниже «чистых» типов мотивации не относят к достижительному классу мотивации:

- люмпенизированный тип
- патриотический тип;
- хозяйский тип

18. К материально-денежному стимулированию относят следующий вид стимулирования:

- Бесплатные услуги спортивных секций
- Льготные цены в столовой
- Сдельно-премиальная система оплаты труда

19. Для какого уровня жизни населения характерно пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека?

- Достаток
- Нормальный уровень
- Нищета

20. При какой форме оплаты труда заработок работника определяется исходя из фактически отработанного им времени и тарифной ставки (оклада)

- Аккордной
- Повременной
- Сдельной

21. Труд рабочего-сдельщика оплачивается

- Исходя из количества выработанной продукции
- Согласно окладу, предусмотренному трудовым договором
- Исходя из количества отработанного времени

22. К стимулирующим выплатам относят:

- Премии и надбавки
- Премии и оклад
- Надбавки и МРОТ

23. Выберите неверное утверждение:

- В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты
- МРОТ устанавливается законодательно
- На уровне субъекта РФ может устанавливаться МРОТ ниже федерального уровня

24. К субъектам рынка труда НЕ относят:

- Нет правильного варианта ответа
- Директоров
- Рабочих-сдельщиков
- Органы местного самоуправления
- Все варианты верны

25. Для какой модели рынка труда характерны следующие черты: развитая система пожизненного найма и системы ротации?

- Американская модель
- Шведская модель
- Японская модель

26. Согласно законодательству РФ, «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» - это

- Занятость
- Работа
- Труд
- Предприятие

27. Деятельность Федеральной государственной службы занятости населения направлена на:

- Все варианты верны
- оценку состояния и прогноз развития занятости населения
- организацию мероприятий активной политики занятости населения
- осуществление социальных выплат гражданам

28. Адаптация членов коллектива к условиям труда, друг к другу, к руководителю и его требованиям происходит на стадии развития коллектива

- Начальной
- Дифференцирования
- Заключительной

29. Сложившееся в трудовом коллективе разделение труда между отдельными группами отражает

- Неформальная структура коллектива
- Формальная структура коллектива
- Социально-психологическая структура коллектива

30. Установите взаимосвязь :

1. Классическая школа	А. Сама рабочая сила как субъективный фактор производства, являясь товаром, может активно влиять на соотношение спроса и предложения
2. Марксисты	Б. Основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы
3. Монетаристы	В. Регулятором рынка труда является государство

- 1-А, 2-В, 3-Б
- 1-Б, 2-В, 3-А
- 1-Б, 2-А, 3-В

31. Безработными не могут быть признаны граждане:

- совершеннолетние, не имеющие работы и заработка
- не достигшие 16-летнего возраста
- зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы

32. Выберите из предложенных вариантов наиболее оптимальную численность коллектива:

- 500-900 человек
- 2-6 человек
- 10-30 человек
- 70-110 человек

33. Эффективный коллектив — это коллектив, для которого характерны все следующие признаки, кроме:

- члены коллектива, имеющие высокий статус, доминируют над остальными
- здоровый моральный климат
- существует система взаимного контроля и взаимной ответственности

34. Установленный порядок поведения людей, отвечающий существующим в коллективе нормам морали и права – это

- Правила поведения
- Дисциплина
- Этические нормы

35. Конфликт между руководителями двух подразделений, вызванный личностной неприязнью – это

- Внутриличностный конфликт
- Межгрупповой конфликт
- Межличностный конфликт

12.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закрепленные осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико - ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и	Оцениваемые результаты	Процедуры оценивания
------------------------	------------------------	----------------------

контрольных мероприятий	обучения	
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие изученной дисциплине	Зачет

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Зачет - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами:

- Положение о формировании фонда оценочных средств (принято Ученым советом 28.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 28.08.2017 г.)
- Положение о рабочей программе дисциплины (РПД) (принято Ученым советом 28.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 28.08.2017 г.)
- Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов (принято Ученым советом 28.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 28.08.2017 г.)
- Положение о контактной работе преподавателя с обучающимися (принято Ученым советом 28.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 28.08.2017 г.)
- Положение о порядке проведения итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры (принято Ученым советом 28.08.2017 г., Протокол № 1, утверждено ректором Л.А. Косогоровой 28.08.2017 г.)
- Инструкция по проведению тестирования (доступны в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

13. РЕКОМЕНДУЕМОЕ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

13.1. НОРМАТИВНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Основой нормативного сопровождения дисциплины являются: ФГОС ВО по направлению 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, основная профессиональная образовательная программа по направлению 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника,

учебный план, рабочая программы дисциплины, методические указания по освоению дисциплины, методические указания для аудиторных занятий.

13.2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В состав учебно-методического комплекса дисциплины входят следующие материалы:

- аннотация дисциплины;
- рабочая программа дисциплины;
- методические указания по освоению дисциплины;
- методические указания для аудиторных занятий;
- методические указания по написанию контрольной работы;
- курс лекций;
- глоссарий;
- банк тестовых заданий.

13.3. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям/ А.И. Балашов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.— 527 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21012>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Литвина Н.И. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для ссузов/ Литвина Н.И., Парамонов В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 184 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61684>.— ЭБС «IPRbooks»

13.4. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика» / Е.Б. Ермишина. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 106 с. — 978-5-93926-306-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>

14. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

Рекомендуемая литература представлена в Электронной библиотеке по адресу: <http://www.iprbookshop.ru>

Ресурсы открытого доступа:

Google Books (<https://books.google.ru>)

КиберЛенинка (<https://cyberleninka.ru>)

15. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Экономика труда» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, осуществляется в виде лекционных и практических занятий, а так же самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты должны изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на

контрольные вопросы и тестовые задания.

Дисциплина «Экономика труда» включает 35 тем(ы).

Для проведения лекционных занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделами рабочей программы дисциплины:

1. Теоретические основы современной экономики труда
2. Трудовой потенциал общества
3. Производительность и эффективность труда
4. Резервы роста производительности труда
5. Классификация трудовых процессов
6. Классификация затрат рабочего времени
7. Основы нормирования труда
8. Система норм труда и нормативные материалы по труду
9. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени
10. Методика нормирования отдельных видов работ
11. Организация и обслуживание рабочего места
12. Условия труда
13. Специальная оценка условий труда
14. Время работы
15. Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения
16. Трудовая адаптация
17. Мотивация персонала
18. Стимулирование труда
19. Сущность уровня жизни
20. Структура доходов населения
21. Основные системы оплаты труда
22. Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда
23. Управление продуктивностью и оплатой труда
24. Сущность и особенности функционирования рынка труда
25. Виды и модели рынка труда
26. Конъюнктура рынка труда
27. Занятость
28. Безработица
29. Государственная политика на рынке труда
30. Рынок труда РФ
31. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование
32. Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика
33. Структура трудового коллектива
34. Управление трудовым коллективом
35. Трудовые конфликты

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно

пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности.

- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать. Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное - не обижаться на преподавателя. Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя, попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем - это прекрасная основа для диалога (в данном случае - для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на семинаре может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной.

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если

они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове - это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель. Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к семинарам и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях).

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделами рабочей программы дисциплины:

1. Теоретические основы современной экономики труда
2. Трудовой потенциал общества
3. Производительность и эффективность труда
4. Резервы роста производительности труда
5. Классификация трудовых процессов
6. Классификация затрат рабочего времени
7. Основы нормирования труда
8. Система норм труда и нормативные материалы по труду
9. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени
10. Методика нормирования отдельных видов работ
11. Организация и обслуживание рабочего места
12. Условия труда
13. Специальная оценка условий труда
14. Время работы
15. Взаимосвязь потребностей человека и его трудового поведения
16. Трудовая адаптация
17. Мотивация персонала
18. Стимулирование труда
19. Сущность уровня жизни
20. Структура доходов населения
21. Основные системы оплаты труда
22. Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда
23. Управление продуктивностью и оплатой труда
24. Сущность и особенности функционирования рынка труда
25. Виды и модели рынка труда
26. Конъюнктура рынка труда
27. Занятость
28. Безработица
29. Государственная политика на рынке труда

30. Рынок труда РФ
31. Кадровые ресурсы предприятия: формирование и использование
32. Понятие трудового коллектива и его социально-психологическая характеристика
33. Структура трудового коллектива
34. Управление трудовым коллективом
35. Трудовые конфликты

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на семинарских занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к семинарскому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью семинарских занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументирование его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными доводами;
- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;
- после семинарского занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

16. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

16.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронная библиотека «iprbookshop.ru».

16.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для проведения лекционных занятий необходимы экран, мультимедиа-проектор, компьютер, телевизор.

Рабочую программу дисциплины разработал: Тимченко Н.Т., ст. преподаватель

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры информационно-измерительных систем и электроэнергетического обеспечения СГТИ
Протокол № 1 от «25» августа 2017 г.

Заведующий кафедрой ИИС и ЭО



(подпись)

Дерюгина Е.О.