МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное**

**образовательное учреждение высшего образования**

**«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

|  |
| --- |
| ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК |

(факультет / институт / филиал)

|  |
| --- |
|  |

УТВЕРЖДЕНО

«07» \_апреля\_ 2020 г.

декан факультет социальных наук

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

|  |
| --- |
| **ИСТОРИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ** |

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

|  |
| --- |
| БАКАЛАВРИАТ |

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

|  |
| --- |
| 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ |

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

|  |
| --- |
| УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ |

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

|  |
| --- |
| БАКАЛАВР |

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

|  |
| --- |
| ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ |

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2020 год

**1. Место дисциплины в структуре ООП**

Дисциплина «История трудовых отношений» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «История трудовых отношений» изучается на 1 курсе в 2 семестре, согласно Учебному плану.

Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единицы.

Целью освоения дисциплины (модуля) «История трудовых отношений» является формирование у студентов системы представлений о процессе возникновения, становления и развития трудовых отношений на различных этапах развития человеческого общества, выявление закономерностей данного процесса.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Формируемые компетенции** | | **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций** |
| **ОК-2** Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции | | *З1 (ОК-2) Знать* основополагающие понятия и категории, отражающие исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах |
| *У1 (ОК-2) Уметь* соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах |
| *В1 (ОК-2) Владеть*навыками анализа историческихисточников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений |
| **ОК-3** Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | | *З1 (ОК-3) Знать* базовые экономические категории, основные закономерности, необходимые для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах |
| *У1 (ОК-3) Уметь* определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах |
| *В1 (ОК-3) Владеть* основными экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений |
| **ОПК-1**: знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | | *З1 (ОПК-1) Знать* основные исторические этапы развития трудовых отношений, повлиявшие на формированиесовременных принципов и методов управления персоналом |
| *У1 (ОПК-1) Уметь* применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом |
| *В1 (ОПК-1) Владеть* навыками использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом |
| **ПК-1**: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | *Знать:*  1 основные принципы анализа, разработки и реализации концепции управления персоналом в отдельной организации;  2) знать основы стратегического управления персоналом и формирования кадровой политики;  3) знать принципы и технологии развития и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;  4) знать основы управления интеллектуальной собственностью.  *Уметь:*  1) разрабатывать предложения по созданию или совершенствованию концепции управления персоналом в отдельной организации;  2) уметь разрабатывать предложения по кадровой политики;  3) уметь исследовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и(или) отдельного работника;  4) уметь применять на практике методы совершенствования и развития трудового потенциала и человеческого капитала организации и(или) отдельного работника.  *Владеть:*  навыками изучения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и(или) отдельного работника  *Демонстрировать* личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:  иметь интерес и мотивацию к анализу и разработке концепции управления персоналом отдельной организации и построению эффективной кадровой политики | | |

**3. Структура и содержание дисциплины (модуля)**

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Объем дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы, всего 144 часа, из которых

**для очной формы обучения**

34 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16 часов – занятия лекционного типа,

16 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

2 часа - контактная работа на промежуточной аттестации,

65 часов составляет самостоятельная работа обучающегося

36 часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Содержание дисциплины (модуля)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),**  **форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)** | **Всего**  **(часы)** | | | В том числе | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы** из них | | | | | | | | | | | | | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, часы** | | |
| **Занятия лекционного типа** | | | **Занятия семинарского типа** | | | **Занятия лабораторного типа** | | | **Консультации** | | | | **Всего** | | |
| Очная |  | Заочная | Очная |  | Заочная | Очная |  | Заочная | Очная |  | Заочная | | Очная |  | Заочная | Очная |  | Заочная | Очная |  | Заочная |
| Тема 1. История трудовых отношений как наука: предмет и метод | 4 |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  | 2 |  |  | 2 |  |  |
| Тема 2. Первобытное хозяйство: основные черты и этапы развития | 5 |  |  | 2 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 3 |  |  | 2 |  |  |
| Тема 3.Сущность, структура и формы организации трудовых отношений в условиях рабовладельческого строя | 6 |  |  | 2 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 3 |  |  | 3 |  |  |
| Тема 4. Развитие трудовых отношений в условиях феодального хозяйства | 8 |  |  | 4 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 5 |  |  | 3 |  |  |
| Тема 5.Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала | 6 |  |  | 2 |  |  | 1 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 3 |  |  | 3 |  |  |
| Тема 6. Трудовые отношения в период становления и развития индустриальной хозяйственной системы. Промышленный переворот | 6 |  |  | 2 |  |  | 2 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 4 |  |  | 2 |  |  |
| Тема 7.Развитие трудовых отношений в к.XIX–н. XX в. | 6 |  |  | 2 |  |  | 2 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 4 |  |  | 2 |  |  |
| Тема 8. Развитие системы регулирования социально-трудовых отношений после Второй мировой войны | 9 |  |  | 4 |  |  | 2 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 6 |  |  | 3 |  |  |
| Тема 9. Исторический аспект становления трудовых отношений в России | 11 |  |  | 4 |  |  | 2 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 6 |  |  | 5 |  |  |
| Тема 10. Государственное регулирование трудовых отношений в СССР | 11 |  |  | 4 |  |  | 2 |  |  |  |  |  | |  |  |  | 6 |  |  | 5 |  |  |

**Содержание курса**

**Тема 1. История трудовых отношений как наука: предмет и метод**

Определение предмета «Истории трудовых отношений». Сущность трудовых отношений. Источники данных о трудовых отношениях. Основные подходы к периодизации развития трудовых отношений. Методы исследования исторического процесса развития трудовых отношений.

**Тема 2. Первобытное хозяйство: основные черты и этапы развития**

Основные характерные черты первобытнообщинного строя. Неолитическая революция: переход от присваивающего к производящему хозяйству, первое и второе общественное разделение труда. Развитие земледелия, скотоводства и ремесла. Переход к оседлому образу жизни. Формирование первых государств.

**Тема 3. Сущность, структура и формы организации трудовых отношений в условиях рабовладельческого строя**

Особенности рабовладения и организации трудовых отношений в условиях «азиатского» способа производства и античного общества. Различия социальной структуры восточного и античного общества.

**Тема 4. Развитие трудовых отношений в условиях феодального хозяйства**

Основные принципы организации феодальной системы хозяйства. Формирование сословной структуры средневекового общества. Система внеэкономического принуждения при феодализме. Трансформация видов рентных платежей в период средневековья. Система трудовых отношений в цеховой организации ремесленного производства.

**Тема 5.Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала**

Развитие товарно-денежных отношений в сельском хозяйстве. Распространение фермерства и расширение наемного труда в аграрном секторе. Процесс насильственного отрыва работника от принадлежащих ему средств производства. Новые формы организации труда в условиях мануфактурного производства. Воздействие государства на развитие мануфактурного производства.

**Тема 6. Трудовые отношения в период становления и развития индустриальной хозяйственной системы. Промышленный переворот**

Основные изменения в структуре хозяйства и социальной сфере. Начало законодательного регулирования государством социально-трудовых отношений. Английское и французское фабричное законодательство.

**Тема 7.Развитие трудовых отношений в к. XIX – н. XX в.**

Влияние процесса концентрации производства и капитала на развитие форм и методов организации труда. «Фордианская революция». Профсоюзное движение. Влияние Первой мировой войны на развитие трудовых отношений. Формирование системы мер государственного регулирования трудовых отношений в период «Великой депрессии».

**Тема 8. Развитие системы регулирования социально-трудовых отношений после Второй мировой войны**

Влияние НТП на развитие социально-трудовых отношений, роль человеческого фактора в экономическом развитии. Развитие института трудового договора. Регулирование условий труда. Развитие системы социальной помощи и страхования.

**Тема 9. Исторический аспект становления трудовых отношений в России**

Специфика крестьянской трудовой организации в средневековой Руси. Формирование и развитие режима крепостного права. Барщинная и усадебная трудовая организация. Русская мануфактура XVII – XVIIIвв. Наемный и принудительный труд в мануфактурном производстве. Трансформация трудовых отношений в России в период промышленного переворота. Фабрично-заводское законодательство 1835 -1917 гг.

**Тема 10. Государственное регулирование трудовых отношений в СССР**

Советская политика в области трудовых отношений в 1917−1930-е гг. Трансформация трудовых отношений в условиях революции и гражданской войны. Формирование основных принципов советской политики в области мотивации и стимулирования труда. Условия и оплата труда в государственной промышленности в 20-е гг. Трудовые отношения в период развернутого наступления социализма по всему фронту». Трудовой энтузиазм в годы первых пятилеток (ударничество, стахановское движение и пр.). Использование принудительного труда в советской экономике в 30-е гг. Трудовая мобилизация в годы Великой Отечественной войны. Трудовые отношения в 50 – 80-е гг. Переход к социальному государству в 90-е гг.

**4. Образовательные технологии**

* традиционные образовательные технологии (лекции, семинары, зачет, консультации, экзамен);
* информационные технологии (информационный обзор с использованием отечественных и зарубежных источников по заданной тематике);
* коммуникативные технологии (обсуждение выступлений, разбор различных ситуаций и вопросов);
* проектные технологии (рефераты, аналитические доклады).

**5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

*Цель самостоятельной работы* - подготовка компетентного специалиста в сфере управления персоналом и формирование навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации исследовательской деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;

- проработка тем дисциплины;

- работа с основной и дополнительной литературой;

- самоподготовка к семинарским занятиям;

- подготовка к экзамену;

- работа в библиотеке;

- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет.

**Изучение понятийного аппарата дисциплины (модуля)**

Индивидуальная самостоятельная работа студента направлена на осмысление и усвоение понятийного аппарата дисциплины «История трудовых отношений», поскольку одной из важнейших задач подготовки профессионального программиста является овладение и грамотное применение экономической терминологии.

Лучшему усвоению и пониманию дисциплины «История трудовых отношений» помогут различные энциклопедии, экономические словари, справочники и другие материалы, указанные в списке литературы.

**Самостоятельная проработка тем дисциплины**

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем изучаемой дисциплины. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, умений и навыков, всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов определенной темы направлено на более глубокое усвоение основных категорий экономической теории, понимание экономических процессов, происходящих в обществе, совершенствование навыка анализа теоретического и эмпирического материала.

**Работа с основной и дополнительной литературой**

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к научным монографиям и материалам периодических изданий. Работа с литературой предусматривает конспектирование наиболее актуальных и познавательных материалов. Это не только мобилизует внимание, но и способствует более глубокому осмыслению материала, его лучшему запоминанию, а также позволяет студентам проводить систематизацию и сравнительный анализ изучаемой информации. Таким образом, конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, которая требует от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую литературу для учебной и научной работы, уметь обращаться с предметными каталогами и библиографическим справочником библиотеки.

**Самоподготовка к семинарским занятиям**

При подготовке к семинарскому занятию необходимо помнить, что та или иная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми курсами. Более того, именно синтез полученных ранее знаний и текущего материала по курсу делает подготовку результативной и всесторонней.

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;

2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;

3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;

4) тщательно изучить лекционный материал;

5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;

6) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде PowerPoint, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам работы студента.

**Подготовка к экзамену.**

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «История трудовых отношений» проходит в виде экзамена и предусматривает оценку успеваемости студентов по семибальной системе. Условием успешного прохождения промежуточной аттестации является систематическая работа студента в течение всего семестра. В этом случае подготовка к экзамену является систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

Рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену, а также использовать в процессе обучения программу, учебно-методический комплекс, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к экзамену, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат, а также проконсультироваться с преподавателем.

Для систематизации знаний и понимания логики изучения предмета в процессе обучения рекомендуется пользоваться программой курса, включающей в себя разделы, темы и вопросы.

Перед консультацией по предмету следует составить список вопросов, требующих дополнительного разъяснения преподавателем.

**Самостоятельная работа в библиотеке**

Важным аспектом самостоятельной подготовки студентов является работа с библиотечным фондом.

Это работа многоаспектна и предполагает различные варианты повышения профессионального уровня студентов:

а) получение книг для подробного изучения в течение семестра на научном абонементе;

б) изучение книг, журналов, газет - в читальном зале;

в) возможность поиска необходимого материала посредством электронного каталога;

г) получение необходимых сведений об источниках информации у сотрудников библиотеки.

При подготовке докладов, рефератов и иных форм итоговой работы студентов, представляемых ими на семинарских занятиях, важным является формирование библиографии по изучаемой тематике. При этом рекомендуется использовать несколько категорий источников информации: учебные пособия для вузов, монографии, периодические издания, законодательные и нормативные документы, статистические материалы, информацию государственных органов власти и управления, органов местного самоуправления, переводные издания, а также труды зарубежных авторов в оригинале.

Весь собранный материал следует систематизировать, выявить ключевые вопросы изучаемой тематики и осуществить сравнительный анализ мнений различных авторов по существу этих вопросов. Конструктивным в этой работе является выработка умения обобщать большой объем материала, делать выводы. Весьма позитивным при этом также следует считать попытку студента выработать собственную точку зрения по исследуемой проблематике.

**Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет**

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам. Написание докладов и рефератов позволяет студентам глубже изучить темы курса, самостоятельно освоить изучаемый материал, пользуясь источниками права, учебными пособиями и научными работами. Тема реферата может назначаться преподавателем в случае неудовлетворительного ответа студента на семинарском занятии либо его пропуска, либо в виде самостоятельной работы обучающего.

Реферат выполняется машинописным способом на бумаге формата А4 объемом не менее 12 страниц.

**Примерная тематика рефератов:**

1. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе и России.

2. Влияние революции цен на рынки труда в европейских странах и России (XVI − XVIII вв.).

3. Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.

4. Организация труда в помещичьем хозяйстве России XVII – 1-й половины XIX вв.

5. Военные поселения как модель трудовой организации.

6. Образование мануфактурной промышленности в Западной Европе и России и ее влияние на изменение трудовых отношений.

7. Индустриализация в ведущих странах мира и России и ее влияние на трудовые отношения.

8. Трудовая эмиграция из России и других европейских стран в XIX − начале ХХ в.

10. Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине ХХ в.

11. Возникновение профсоюзов, их роль в регулировании трудовых отношений в развитых промышленных странах Запада и СССР.

12. Организация и оплата труда в колхозах и совхозах в 1930-е − начале 1950-х гг.

13. Коллективизация в СССР в 1930-х гг. в свете истории трудовых отношений.

14. Проблемы и достижения трудовых отношений в СССР в 1920 – 1930-е гг.

15. Аграрная политика советского государства и изменение положения работника в сельском хозяйстве в 1950-е −1990-е гг.

16. Реформы Петра I и трудовые отношения России.

17. Формирование системы наемного труда и проблемы трудовых отношений в России при Екатерине II.

18. Влияние реформы 1861 г. на формирование рынка труда.

19. Военный коммунизм как эксперимент в области трудовых отношений.

20. Проблемы и достижения советских трудовых отношений 1950 – 1980-х гг.

21. Формирование рыночной экономики в Российской Федерации и проблемы трудовых отношений современного российского общества.

**Примерные вопросы для проведения текущего контроля освоения дисциплины (экзамена):**

1. Понятие и сущность трудовых отношений.

2. Основные типы трудовых отношений.

3. Характер трудовых отношений в период первобытнообщинного строя.

4. Изменение трудовых отношений в результате неолитической революции.

5. Специфика трудовых отношений в античном рабовладельческом обществе.

6. Специфика трудовых отношений в условиях «азиатского способа производства» в древневосточных государствах.

7. Трудовые отношения в условиях феодализма. Закрепощение крестьян в Западной Европе.

8. Регламентация трудовых отношений в средневековом цехе.

9. Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала.

10. Становление капиталистических трудовых отношений в период промышленного переворота в Англии.

11. Становление капиталистических трудовых отношений в период промышленного переворота в Германии.

12. Особенности трудовых отношений в период промышленного переворота в Японии.

13. «Фабричное законодательство» стран Западной Европы XIX в.: общее и специфическое.

14. Влияние централизации капитала во второй половине XIX в. на развитие трудовых отношений.

15. Влияние I мировой войны на развитие трудовых отношений и рабочего движения.

16. «Великая депрессия» и меры по регулированию трудовых отношений «Нового курса» Рузвельта.

17. Основные направления развития трудовых отношений после II мировой войны.

18. Развитие трудовых отношений в США после II мировой войны

19. Специфика трудовых отношений в различных моделях социального государства.

20. Социальная структура общества в средневековой Руси.

21. Процесс закрепощения крестьян в Русском государстве.

22. Реформы Петра I и их значение для развития трудовых отношений.

23. Особенности трудовых отношений в России в период первоначального накопления капитала. Специфика развития российской мануфактуры.

24. Роль отмены крепостного права в развитии трудовых отношений в Российской империи.

25. Трудовые отношения в России во второй половине XIX в. Фабричное законодательство.

26. Развитие трудовых отношений в России в начале XX-го в. Роль революционного движения в изменении регулирования трудовых отношений.

27. Развитие трудовых отношений в 20 – 30-е гг. XX в. В РСФСР.

28. Особенности регулирования трудовых отношений в годы Вов.

29. Развитие трудового законодательства в 60 – 70-е гг. XX в. В СССР.

30. Трансформация трудовых отношений в период формирования в России рыночной экономики.

**5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),** включающий:

Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

**ОК-2**способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы  компетенции | Критерии оценивания (дескрипторы) | | | | | | |
| «плохо» | «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «очень хорошо» | «отлично» | «превосходно» |
| *Знать* основополагающие понятия и категории, отражающие исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах | отсутствие знаний основополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах | наличие грубых ошибок в знаниях основополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах | знаниеосновополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах с рядом негрубых ошибок | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах с рядом заметных погрешностей | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах с незначительными погрешностями | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах без ошибок и погрешностей | Знаниеосновополагающих понятий и категорий, отражающих исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах, а также дополнительного материала без ошибок и погрешностей |
| *Уметь* соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | отсутствует способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | наличие грубых ошибок при соотношенииобщих исторических процессов с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах негрубыми ошибками | способностьсоотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах с незначительными погрешностями | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах без ошибок и погрешностей | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах с учетом мирового опыта | способностьсоотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах , а также предлагать нестандартные решения |
| *Владеть*навыками анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | полное отсутствие навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | отсутствие ряда важнейших навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | наличие минимально необходимого множества навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | наличие большинства основных навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированное в стандартных ситуациях | наличие всех основных навыкованализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированных в стандартных ситуациях | наличие всех навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированное в стандартных ситуациях | наличие всех навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированное в стандартных и нестандартных ситуациях |

**ОК-3** способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы  компетенции | Критерии оценивания (дескрипторы) | | | | | | |
| «плохо» | «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «очень хорошо» | «отлично» | «превосходно» |
| Знать базовые экономические категории, основные закономерности, необходимые для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах | отсутствие знаний базовых экономических категорий, основных закономерностей,необходимые для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах | наличие грубых ошибок в знаниях базовых экономических категорий, основных закономерностей необходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах | знание базовых экономических категорий, основных закономерностей ,необходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах с рядом негрубых ошибок | знание базовых экономических категорий, основных закономерностей,необходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах с рядом заметных погрешностей | знание базовых экономических категорий, основных закономерностейнеобходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах с незначительными погрешностями | знание базовых экономических категорий, основных закономерностей необходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах без ошибок и погрешностей | Знание базовых экономических категорий, основных закономерностей, необходимых для изучения развития трудовых отношений на различных исторических ,а также дополнительного материала без ошибок и погрешностей |
| Уметь определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах | отсутствует способность определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах | наличие грубых ошибок при определении влияния экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах | способностьопределять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах с негрубыми ошибками | способность определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах с незначительными погрешностями | способностьопределять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах без ошибок и погрешностей | способность определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах с учетом мирового опыта | способностьопределять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах, а также предлагать нестандартные решения |
| *Владеть основными экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений* | полное отсутствие владения экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений | отсутствие ряда важнейших навыков владения экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений | наличие минимально необходимого множества навыков владения экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений | наличие большинства основных навыков владенияэкономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений в стандартных ситуациях | наличие всех основных навыковвладение экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений продемонстрированных в стандартных ситуациях | наличие всех навыков владенияэкономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений продемонстрированное в стандартных ситуациях | наличие всех навыков владенияэкономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений продемонстрированное в стандартных и нестандартных ситуациях |

**ОПК- 1**знание основ современной философии концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы  компетенции | Критерии оценивания (дескрипторы) | | | | | | |
| «плохо» | «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «очень хорошо» | «отлично» | «превосходно» |
| Знать основные исторические этапы развития трудовых отношений, повлиявшие на формирование современных принципов и методов управления персоналом | отсутствие знанияосновных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом | наличие грубых ошибок взнании основных исторических этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом | базовое знание основных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом с рядом негрубых ошибок | знание основных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом с рядом заметных погрешностей | знание основных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом | знание основных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом без ошибок и погрешностей | знание основных исторические этапов развития трудовых отношений, повлиявших на формирование современных принципов и методов управления персоналом, а также дополнительного материала без ошибок и погрешностей |
| Уметь применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом | отсутствует способность применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом | наличие грубых ошибок при применении теоретических знаний из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом | способность применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом с негрубыми ошибками | способностьприменять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом с незначительными погрешностями | способность применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом без ошибок и погрешностей | способность применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом с учетом мирового опыта | способностьприменять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом, а также предлагать нестандартные решения |
| Владеть навыками использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом | полное отсутствие владения навыкамииспользования исторического опыта в процессе организации управления персоналом | отсутствие ряда важнейших навыков использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом | наличие минимально необходимого множества навыков использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом | наличие большинства основных навыков использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом в стандартных ситуациях | наличие всех основных навыковиспользования исторического опыта в процессе организации управления персоналом в стандартных ситуациях | наличие всех навыков использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом в стандартных ситуациях | наличие всех навыковиспользования исторического опыта в процессе организации управления персоналом в стандартных и нестандартных ситуациях |

**ПК-1**: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы  компетенции | Критерии оценивания (дескрипторы) | | | | | | |
| «плохо» | «неудовлетворительно» | «удовлетворительно» | «хорошо» | «очень хорошо» | «отлично» | «превосходно» |
| *Знать* основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью | отсутствие знаний основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью | наличие грубых ошибок в знаниях основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью | Знание основополагающих понятий и категорий, отражающих основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью  с рядом негрубых ошибок | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностьюс рядом заметных погрешностей | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью с незначительными погрешностями | знание основополагающих понятий и категорий, отражающих основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью без ошибок и погрешностей | Знаниеосновополагающих понятий и категорий, отражающих основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью, а также дополнительного материала без ошибок и погрешностей |
| *Уметь*  применять их на практике, соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | отсутствует способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | наличие грубых ошибок при соотношенииобщих исторических процессов с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах негрубыми ошибками | Способностьсоотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах с незначительными погрешностями | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах без ошибок и погрешностей | способность соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах с учетом мирового опыта | Способностьсоотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах , а также предлагать нестандартные решения |
| *Владеть* навыками анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | полное отсутствие навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | отсутствие ряда важнейших навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | наличие минимально необходимого множества навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | наличие большинства основных навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношенийпродемонстрированное в стандартных ситуациях | наличие всех основных навыкованализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированных в стандартных ситуациях | наличие всех навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированное в стандартных ситуациях | наличие всех навыков анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений,продемонстрированное в стандартных и нестандартных ситуациях |

6.2 Описание шкал оценивания

**Шкала оценивания на экзамене**

|  |  |
| --- | --- |
| Превосходно | Отличная подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета в объеме, превосходящем лекционный курс, свободно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует умение аргументировать свои выводы, проявляет инициативу и творческое мышление. |
| Отлично | Отличная подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета, без ошибок отвечает на дополнительные вопросы. |
| Очень хорошо | Хорошая подготовка. Студент знает материал экзаменационного билета, отвечает на дополнительные вопросы с небольшими погрешностями. |
| Хорошо | Хорошая подготовка. Студент знает в основном материал экзаменационного билета, отвечает на дополнительные вопросы с помощью наводящих вопросов преподавателя. |
| Удовлетворительно | Удовлетворительная подготовка. Студент знает базовые понятия и основные положения изученного курса. |
| Неудовлетворительно | Подготовка недостаточная. Студент не знает ответов на вопросы билета, затрудняется с ответами на дополнительные вопросы. |
| Плохо | Студент совершенно незнаком с материалом курса. |

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2) | *З1 (ОК-2) Знать* основополагающие понятия и категории, отражающие исторический процесс развития трудовых отношений, движущие силы и закономерности данного процесса на различных исторических этапах | тесты |
| *У1 (ОК-2) Уметь* соотносить общие исторические процессы с процессом развития трудовых отношений на разных исторических этапах | собеседование |
| *В1 (ОК-2) Владеть*навыками анализа исторических источников о состоянии и развитии социально- трудовых отношений | задачи |
| способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3) | *З1 (ОК-3) Знать* базовые экономические категории, основные закономерности, необходимые для изучения развития трудовых отношений на различных исторических этапах | тесты |
| *У1 (ОК-3) Уметь* определять влияние экономических явлений и процессов на характер трудовых отношений на различных исторических этапах | собеседование |
| *В1 (ОК-3) Владеть* основными экономическими методами анализа, применяемыми при изучении социально-трудовых отношений | аналитическое задание |
| знанием основ современной философии концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации  (ОПК – 1) | *З1 (ОПК-1) Знать* основные исторические этапы развития трудовых отношений, повлиявшие на формированиесовременных принципов и методов управления персоналом | тесты |
| *У1 (ОПК-1) Уметь* применять теоретические знания из исторического опыта развития трудовых отношений на практике управления персоналом | собеседование |
| *В1 (ОПК-1) Владеть* навыками использования исторического опыта в процессе организации управления персоналом | аналитические задания |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПК-1**: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике | *Знать:*  1 основные принципы анализа, разработки и реализации концепции управления персоналом в отдельной организации;  2) знать основы стратегического управления персоналом и формирования кадровой политики;  3) знать принципы и технологии развития и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;  4) знать основы управления интеллектуальной собственностью.  *Уметь:*  1) разрабатывать предложения по созданию или совершенствованию концепции управления персоналом в отдельной организации;  2) уметь разрабатывать предложения по кадровой политики;  3) уметь исследовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и(или) отдельного работника;  4) уметь применять на практике методы совершенствования и развития трудового потенциала и человеческого капитала организации и(или) отдельного работника.  *Владеть:*  навыками изучения трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и(или) отдельного работника  *Демонстрировать* личностную готовность к профессиональному самосовершенствованию:  иметь интерес и мотивацию к анализу и разработке концепции управления персоналом отдельной организации и построению эффективной кадровой политики | Тесты  Собеседование  Аналитические задания |

6.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

**Тесты**

**Выберите один верный вариант ответа** (правильный ответ выделен жирным шрифтом):

1. Переход от присваивающего хозяйства к производящему был:

а) в палеолите;

б) в мезолите;

**в) в неолите;**

г) в железном веке.

2. Назовите второе общественное разделение труда:

а) отделение ремесла от земледелия;

б) выделение земледелия и скотоводства;

в) выделение торговли;

**г) отделение ремесла от сельского хозяйства.**

3. Латифундия представляла собой:

а) общинное хозяйство;

**б) рабовладельческую плантацию;**

в) государственное владение;

г) колонию.

4. Устойчивость сложившихся трудовых отношений в рамках древневосточной общины и государства в условиях «азиатского» способа производства объяснялась:

а) традициями;

б) особой организацией управления;

**в) необходимостью создания ирригационных сооружений**;

г) все ответы не верны.

**Примерное аналитическое задание:**

на основе анализа приведенных ниже документов сделайте выводы об общем и особенном в организации труда в государствах Древнего Востока и античных государствах. Обратите внимание на вопросы, касающиеся рабовладения, применения рабского труда. В отрывке произведения Варрона найдите подтверждение тому, что в I в. до н.э. в Римской империиуже наблюдались признаки разрушения отношений, характерных для рабовладельческого строя и зарождение феодальных.

**КОДЕКС ЗАКОНОВ ЦАРЯ ХАММУРАПИ**

(извлечение)

(§ 53) Если человек поленится укрепить плотину своего поля, и, вследствие того, что плотина не была укреплена им, в его плотине произойдет прорыв и водой будет затоплен полевой участок,— человек, в плотине которого произошел прорыв, должен возместить погубленный им хлеб.

(§ 54) Если он не может возместить хлеб, — должно отдать его и его имущество за серебро, и [это серебро] должны разделить между собою хозяева полевых участков, хлеб которых унесла вода.

(§ 55) Если человек, открыв свой арык, по небрежности допустит, что водою будет затоплено поле его соседей, — он должен отмерить хлеб, как у его соседей.

(§ 115) Если человек, имея за человеком долг хлебом или серебром, возьмет в залог принадлежащее ему лицо, и взятый в залог умрет в доме взявшего в залог естественной смертью, то это судебное дело не ведет к иску.

(§ 116) Если взятый в залог умрет в доме взявшего в залог от побоев или дурного обращения, — хозяин взятого в залог должен изобличить своего тамкара (заимодавца); если [взятый в залог] — сын человека, должно убить его сына, если он — раб человека, он должен отвесить 7 з мины серебра и теряет все, данное им взаймы.

(§ 117) Если человек имеет на себе долг и он отдаст за серебро или отдаст в долговую кабалу свою жену, своего сына или свою дочь, — они должны служить в доме их покупателя или заимодавца (только) 3 года; на 4-й год должно отпустить их на свободу.

(§ 118) Если он отдаст в долговую кабалу раба или рабыню, [и] тамкар передаст [его или ее] дальше, то он [или она] не может быть требуем [или требуема] назад судебным порядком.

**Варрон, О сельском хозяйстве**

(ранняя Римская империя (I—III вв. н. э.))

(извлечение)

Теперь я буду говорить, какими средствами обрабатываются поля. Эти средства некоторые делят на две части: на людей и орудия труда; без этих средств обработка невозможна. Другие делят инвентарь на три части: обладающий членораздельной речью, издающий нечленораздельные звуки и немой. Первый род [инвентаря] включает рабов, второй — быков, третий — повозки… следует обеспечить себе работников не моложе 22 лет, способных к земледелию, которые могут переносить труд. Заключение об этом можно сделать, приказав им выполнить разные работы и расспросив новичков, что они делали у прежнего господина. Рабы не должны быть ни робкими, ни необузданными. Стоящие во главе должны быть грамотны и не¬сколько образованны, дельны и старше, чем те работники, о которых я говорил, так как им легче повинуются, чем более молодым. Кроме того, во главе должны стоять такие, которые опытны в сельском хозяйстве, ибо они должны не только приказывать, но и действовать, дабы подавать пример, и чтобы каждый знал, что они начальствуют потому, что превосходят остальных знанием и опытностью. Не следует дозволять поставленному во главе обуздывать подчиненных больше ударами, чем словами, если это не вызвано необходимостью. Не следует приобретать много рабов той же национальности, так как по этой причине чаще всего возникают домашние столкновения. Рвение начальствующих следует возбуждать наградами, давать им средства, чтобы они обладали пекулием, и сожительниц-рабынь, чтобы они имели от них детей. Это делает их более преданными и привязанными к имению. Так, например, вследствие подобных родственных связей эпирские рабы ценятся дороже и на них большой спрос. Для поддержания бодрости у начальствующих они должны иметь некоторые почетные отличия; с работниками, стоящими во главе других, следует советоваться о том, какие должны быть произведены работы. Когда поступают таким образом, они полагают, что господин их не очень презирает и считается с ними. С прилежными [рабами] следует обходиться мягче, давать им больше пищи, одежды, освобождать от работы, дозволять им пасти в имении какой-либо скот из их пекулия и тому подобное. Таким же образом следует поступать с теми, кому приказано сделать что-либо трудное, или теми, кто подвергся наказанию, чтобы их утешить и чтобы восстановить их рвение и расположение к господину.

* 1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. №55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утвержденное приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 №247-ОД.

**7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):**

**а) основная литература:**

1. Кузнецов, А.А. Экономическая история России в формах организации общественного труда и производства. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Воронеж : Мичуринский ГАУ, 2006. — 244 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/47215

2. Шапкин, И.Н. Экономическая история (для бакалавров). [Электронный ресурс] / И.Н. Шапкин, О.Д. Кузнецова, А.С. Квасов. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 360 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53620>;

**б) дополнительная литература:**

3. Белозеров, Б.П. История государства и права зарубежных стран. [Электронный ресурс] / Б.П. Белозеров, А.О. Лядов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. — 435 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/63953>

4. Конотопов, М.В. История экономики России. [Электронный ресурс] / М.В. Конотопов, С.И. Сметанин. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 350 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/53433>

5. Тимошина, Т.М. Экономическая история зарубежных стран. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Юстицинформ, 2016. — 506 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/86038

6. Экономическая история: учебник / Кашникова Т.В., Костенко Е.П. - Ростов-на-Дону:Издательство ЮФУ, 2010. - 640 с. ISBN 978-5-9275-0781-8 (режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=556203>)

7. Экономическая история России: Учеб.-методич. пособие / Ильин С. - М.:Прометей, 2015. - 316 с. ISBN 978-5-9906550-4-1(режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557164>)

8. Ясников, Н.В. Экономика и социология труда (для бакалавров). [Электронный ресурс] / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2014. — 280 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53608

в) программное обеспечение: Microsoft Office Word

г) Интернет-ресурсы:

**Официальные сайты периодической литературы**

1. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики». Электронный ресурс [Режим до-ступа]: www.vopreсo.ru

2. Официальный сайт журнала «Мировая экономика и международные отношения». Электронный ресурс [Режим доступа]: www.naukaran.ru

3. Официальный сайт журнала «Российский экономический журнал». Электронный ре-сурс [Режим доступа]: www.rej.ru

4. Официальный сайт журнала «Человек и труд». Электронный ресурс [Режим доступа]: www.chelt.ru

5. Официальный сайт журнала «Экономист». Электронный ресурс [Режим доступа]: www.economist.com.ru

6. Официальный сайт журнала «Эксперт». Электронный ресурс [Режим доступа]: www.expert.ru

7. Экономический справочник. Электронный ресурс [Режим доступа]:http://econtool.com/

**Современные информационные системы**

1. Официальный сайт Всемирного банка. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.worldbank.org

2. Официальный сайт Всемирной торговой организации. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.wto.org

3. Официальный сайт Международного валютного фонда. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.imf.org

4. Официальный сайт Министерства экономического развития и торговли. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.economy.gov.ru

5. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития. Элек-тронный ресурс [Режим доступа]: www.oecd.org

6. Официальный сайт Правительства РФ. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.government.ru

7. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.gks.ru

8. Официальный сайт Центрального банка РФ. Электронный ресурс [Режим доступа]: www.cbr.ru

**Базы данных, информационно-справочные и профессиональные поисковые системы**

1. Cambridge Journals Online

2. Duke University Press

3. EastView

4. EBRARY

5. OECD iLibrary

6. Oxford Handbooks Online

7. Palgrave Macmillan

8. polpred.com

9. ProQuest

10. Public.ru.

**8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

• компьютеры с доступом в Интернет;

• доступ к вышеуказанным поисковым системам.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор (ы) \_ к.э.н., Демичева Т.Н.\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рецензент (ы) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой\_ д.э.н., Золотов А.В.\_\_\_\_\_\_\_

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.