

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.03.2026 18:08:51
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»

История трудовых отношений **рабочая программа дисциплины (модуля)**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:
экзамены 1

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	16			
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	2,35	2,35	2,35	2,35
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50,75	50,75	50,75	50,75
Сам. работа	68,6	68,6	68,6	68,6
Часы на контроль	24,65	24,65	24,65	24,65
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, *Осташевская О.А.*

Рабочая программа дисциплины

История трудовых отношений

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-25-3-УПб.plm.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика и менеджмент

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью преподавания учебной дисциплины «История трудовых отношений» является изучение истории того, как складывались трудовые отношения в процессе становления цивилизованного общества. Преподавание дисциплины ориентировано на приобретение студентами комплекса теоретических и практических знаний и навыков в области истории культуры трудовых отношений.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.11
-------------------	---------

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

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1 Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	методы сбора информации
3.1.2	виды обучения и развития персонала
3.1.3	формы профессионального развития персонала
3.2	Уметь:
3.2.1	осуществлять сбор информации
3.2.2	формировать заказ организации в обучении и развития персонала
3.2.3	обрабатывать результаты обучения персонала
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками сбора первичной информации
3.3.2	навыками обработки первичной информации
3.3.3	навыками получения обратной связи по развитию персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	Раздел 1. История трудовых отношений как предмет научного изучения. Понятие труда.			
1.1	История трудовых отношений как предмет научного изучения. Понятие труда. /Лек/	1	2	
1.2	Методология изучения истории трудовых отношений. Труд и трудовые отношения в истории. Мотивация труда в исторической перспективе. Первое историческое разделение труда: земледелие и скотоводство. Гендерные аспекты разделения труда. Разделение труда в обществе. Умственный и управленческий труд /Пр/	1	2	
	Раздел 2. Трудовые отношения за рубежом в древности и в средневековье			
2.1	Трудовые отношения за рубежом в древности и в средневековье. /Лек/	1	1	
2.2	Трудовые отношения в первобытном обществе. Появление городов и ремесленного производства. Трудовые отношения в ранних государствах Востока и южной Европы. Крестьянский труд и ремесленное производство в средневековой Европе. Ростовщичество. Трудовые отношения в сфере культуры /Пр/	1	2	
	Раздел 3. Трудовые отношения в России в эпоху феодализма			
3.1	Трудовые отношения в России в эпоху феодализма /Лек/	1	2	
3.2	Специфика крестьянской трудовой организации в Древней Руси. Холопство, барщинная и усадебная трудовая организация в средневековой Руси. Трудовые отношения в сфере торговли и ремесленного производства. Трудовые отношения в сфере государственной службы. Формирование и развитие режима крепостного права. Трудовые отношения в сфере культуры. Трудовые отношения и церковь /Пр/	1	4	

	Раздел 4. Русская мануфактура XVII—XVIII вв.			
4.1	Русская мануфактура XVII—XVIII вв. /Лек/	1	2	
4.2	Возникновение и развитие системы наемного труда. Роль государства в обеспечении мануфактуры трудовыми ресурсами. Наемный и принудительный труд в мануфактурном производстве. Условия и оплата труда на мануфактуре. /Пр/	1	4	
	Раздел 5. Трудовые отношения при капитализме за рубежом в XVI-XIX веках			
5.1	Трудовые отношения при капитализме за рубежом в XVI-XIX веках /Лек/	1	2	
5.2	Причины и условия возникновения капиталистических трудовых отношений в Европе. Сущность трудовых отношений при капитализме в сфере экономики (сельское хозяйство, промышленность, торговля, банки). Особенность трудовых отношений в сфере государственного и муниципального управления, в сфере культуры. /Пр/	1	4	
	Раздел 6. Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX - начало XX в.).			
6.1	Трудовые отношения в промышленности в условиях индустриальной модернизации (середина XIX - начало XX в.). /Лек/	1	2	
6.2	Фабрично-заводское законодательство в 1835-1917 гг. Социальное страхование на рубеже XIX-XX вв. Условия труда в промышленности. Трудовая этика рабочих. Социальные конфликты в промышленности. Рабочий вопрос в политике государства и предпринимательских кругов. Работодательские союзы предпринимателей в начале XX в. /Пр/	1	4	
	Раздел 7. Советская политика в области трудовых отношений в 1917-1991 гг.			
7.1	Советская политика в области трудовых отношений в 1917-1991 гг. /Лек/	1	2	
7.2	Формирование основных принципов советской политики в области мотивации и стимулирования труда. 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. Обеспечение экономики трудовыми ресурсами в условиях войны. Эксплуатация населения на территории СССР, оккупированной фашистскими войсками в 1941-1944 гг. Раскрестьянивание деревни. Влияние урбанизации на трудовые отношения. Эволюция отношения к труду. Государственная трудовая политика. Результаты советской модернизации в сфере трудовых отношениях. /Пр/	1	6	
	Раздел 8. Трудовые отношения за рубежом в XX - начала XXI века			
8.1	Трудовые отношения за рубежом в XX - начала XXI века /Лек/	1	1	
8.2	Международное разделение труда в эпоху глобализации. Роль ВТО и других международных организаций в развитии современных трудовых отношений Специфика трудовой отношений в промышленности, в сельском хозяйстве, в науке, в культуре современного общества. Трудовые отношения в сфере государственного и муниципального управления. Управление персоналом как труд /Ср/	1	20	
	Раздел 9. Трудовые отношения в СССР и России в конце XX - начала XXI вв.			
9.1	Трудовые отношения в СССР и России в конце XX - начала XXI вв. /Лек/	1	2	
9.2	Необходимость реформирования трудовых отношений в СССР в период «перестройки» Трудовые отношения в условиях перехода к рыночным отношениям. Предпринимательство. Трудовые отношения и законодательство. Основные проблемы трудовых отношений в современной России. Рынок труда и капитала. Безработица, трудовая миграция и эмиграция. Бизнес и криминал. /Пр/	1	6	
	Раздел 10. Самостоятельная работа			

10.1	Подготовка к лекциям /Ср/	1	8	
10.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	1	32	
10.3	Выполнение реферата /Ср/	1	8,6	
Раздел 11. Контактная работа				
11.1	Экзамен /КЭ/	1	2,35	
11.2	Реферат /КА/	1	0,4	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля) в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Семенов В. А., Зарубин В. Г., Макаридина В. А., Китаевская Т. Ю., Звоновский В. Б., Галкина Е. П.	Методика и техника социологических исследований: Учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2020	tps://urait.ru/bcode/46403
Л1.2	ред. А. А. Литвинюк	Управление персоналом: Учебник и практикум	Москва: Юрайт, 2020	tps://urait.ru/bcode/44992

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Розанова Н.М.	Основы научных исследований: Учебно-практическое пособие	Москва: КноРус, 2020	://www.book.ru/book/934

6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

6.2.1.1 Microsoft Office

6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.2.2.1 Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>

6.2.2.2 МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1

6.2.2.3 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

6.2.2.4 Федеральный образовательный портал «Экономика Социология, Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
История трудовых отношений**

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Очная форма – экзамен 1 семестр

Очно-заочная форма – экзамен 2 семестр

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (1 семестр очная, 2 семестр очно-заочная)
УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии	Обучающийся знает: методы сбора информации виды обучения и развития персонала формы профессионального развития персонала	Вопросы (1-19)
	Обучающийся умеет: осуществлять сбор информации; формировать заказ организации в обучении и развития персонала; обрабатывать результаты обучения персонала	Задания (1-68)
	Обучающийся владеет: навыками сбора первичной информации; навыками обработки первичной информации; навыками получения обратной связи по развитию персонала	Кейсы (1-3)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте	Обучающийся знает: методы сбора информации виды обучения и развития персонала формы профессионального развития персонала

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии

Примерные задания:

1. Труд - это

- а) сознательная деятельность человека по удовлетворению своих потребностей;
- б) наказание богом человека за первородный грех;
- в) подневольная, вынужденная работа;
- г) потребность здорового организма в физической разрядке.

2. Мотивация труда – это:

- а) система действий по активизации трудовой деятельности работников организации, для достижения целей организации.
- б) желание угодить начальству;
- г) получить удовольствие в трудовой деятельности.

3. Первое историческое разделение труда произошло между:

- а) между женщинами и мужчинами;
- б) между земледельцами и скотоводами;
- в) между богатыми и бедными;
- г) между охотниками и рыболовами.

4. Выделение умственного и управленческого труда произошло потому, что

- а) появилась необходимость много думать;
- б) появился прибавочный продукт, который стал предпосылкой отделения умственного и управленческого труда;
- в) труд приобрёл коллективный характер;
- г) произошло вмешательство в жизнь людей божественных сил.

5. Развитие общественного разделения труда было связано:

- а) с ростом производительности и продуктивности труда;
- б) усложнением различных видов труда;
- в) невозможностью производства избыточного продукта;
- г) ограничением обмена.

6. Становление ремесла как самостоятельного вида деятельности произошло в результате:

- а) усложнения ремесленного труда;
- б) производства избыточного продукта;
- в) развития обмена;
- г) верны все ответы.

7. Необходимым условием формирования капиталистических отношений является:

- а) формирование крупной частной земельной собственности;
- б) цеховая организация ремесла;
- в) первоначальное накопление капитала;
- г) сохранение собственности мелкотоварного производителя на средства производства.

8. Основные тенденции социально-экономического развития СССР в 1964-1985 гг:

- а) острый дефицит товаров народного потребления;
- б) остаточный принцип финансирования социальной сферы;
- в) приоритетное развитие отраслей ВПК;
- г) переход к интенсивным методам хозяйствования;

9. Сущность «перестройки» периода М.С. Горбачева можно охарактеризовать как

- а) смену моделей общественного развития;
- б) переход к рынку;
- в) переход на тупиковый путь развития страны с кратковременным подъемом в некоторых отраслях производства.
- г) демократизация политической жизни.

10. Цели экономической реформы РФ 1992 г.:

- а) усиление государственного регулирования экономики;
- б) либерализация цен; в) создание класса собственников;
- г) ослабление государственного регулирования экономики.

11. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года впервые в России признал право работодателя и работников ...

- а) не соблюдать законодательство о труде;
- б) самостоятельно определять содержание коллективного договора;
- в) право не ходить на работу;

<p>г) право не платить за работу.</p> <p>12. Организационно – правовая сторона возникновения трудовых отношений изложена в документе:</p> <p>а) Трудовой Кодекс РФ</p> <p>б) Гражданский Кодекс РФ</p> <p>13. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании</p> <p>а) трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Т К РФ.</p> <p>б) на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.</p> <p>в) оба ответа верны</p> <p>14. Основоположники трудовой теории стоимости</p> <p>а) Аристотель</p> <p>б) А.Смит</p> <p>в) Д. Риккардо</p> <p>г) К. Маркс</p> <p>15. Рабочая сила как товар обладает</p> <p>а) потребительной стоимостью</p> <p>б) меновой стоимостью</p> <p>в) социально – демографическими характеристиками.</p> <p>16. В какой характеристике товара отражается особенность человеческого труда « конкретный труд» А) меновая стоимость</p> <p>б) потребительная стоимость (полезность)</p> <p>17. В какой характеристике товара отражается особенность человеческого труда « абстрактный труд» а) меновая стоимость</p> <p>б) потребительная стоимость (полезность)</p> <p>18. Трудовые отношения – это двухсторонние отношения между работником и работодателем, характеризующиеся следующими элементами. (Какой элемент основной мотиватор эффективной работы)</p> <p>а) соглашения непосредственно между работником и работодателем</p> <p>б) личное выполнение конкретной трудовой функции или должности</p> <p>в) возмездность выполненной работы по нормативам.</p> <p>г) обеспечение работодателем управления и контроля результатов деятельности</p> <p>д) создание условий для труда, предусмотренных трудовым законодательством и нормативными актами.</p> <p>19. Что означает принцип Возмездность выполненной работы по нормативам в трудовых отношениях</p> <p>а) выплата тарифной части заработной платы:</p> <p>б) выплата заработка в соответствие с выполненной работой:</p> <p>в) соответствие норм оплаты труда работника его трудозатратам</p>

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p>	<p>Обучающийся умеет: осуществлять сбор информации; формировать заказ организации в обучении и развития персонала; обрабатывать результаты обучения персонала</p>
---	---

Примерные задания:

1. История трудовых отношений как учебная дисциплина
2. Основные тенденции в сфере занятости во второй половине XX в. в СССР и за рубежом.
3. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе и России.
4. Учёные о трудовых отношениях и о предпринимательстве.
5. Влияние революции цен на рынки труда в европейских странах (XVI–XVIII вв.).
6. Трудовые отношения на крепостной мануфактуре в России.
7. Организация труда в североамериканском плантационном хозяйстве в первой половине XIX в. Сущность плантационного рабства и его эволюция.
8. Трудовые отношения в период формирования рыночных отношений в России в 1990-е - 2010 годы.
9. Монастырское хозяйство в России: труд монахов, послушников, монастырских крестьян.
10. Трудовые отношения в США в конце XIX – начале XX века.
11. Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.
12. Понимание труда и трудовых отношений в протестантизме.
13. Военные поселения как модель трудовой организации.
14. Трудовые отношения в английском «колониальном» империализме.
15. Государственное регулирование территориального разделения труда в России XVII–XX вв.
16. Становление научной организации труда и трудовых отношений.
17. Тенденции в неравенстве доходов в период индустриализации.
18. Отношение к труду и к трудовым отношениям в православии.

19. Трудовая эмиграция из России и других европейских стран в XIX – начале XX в.
20. Трудовые и правовые отношения. Их взаимосвязь.
21. Домашний труд в индустриальном обществе.
22. Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала в Англии
23. Союзы работодателей в Европе в конце XIX – начале XX в.
24. Первобытное хозяйство восточных славян и его разложения.
25. Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине XX в.
26. Трудовые отношения в средневековой Европе в сфере торговли и банковского дела.
27. Возникновение профсоюзов, их роль в регулировании трудовых отношений в развитых промышленных странах Запада и СССР.
28. Отражение трудовых отношений в искусстве (литература, живопись, кино).
29. Либерально-демократическая модель государственного регулирования трудовых отношений в Европе и США в период между мировыми войнами.
30. Трудовые отношения в Древней Руси в сфере ремесла и промысла.
31. Трудовые отношения в СССР в период нэпа.
32. Труд и трудовые отношения в рабовладельческих государствах Египта и Древнего Востока.
33. Трудовые отношения в СССР в период индустриализации.
34. Труд и трудовые отношения в Древней Греции.
35. Возникновение и развитие системы начального, среднего и высшего профессионального образования в России и СССР в XX в.
36. Трудовые отношения в период промышленного переворота в Англии.
37. Трудовые отношения в СССР в период «военного коммунизма».
38. Труд и трудовые отношения в Японии после второй мировой войны.
39. Трудовые отношения и оплата труда в колхозах и совхозах в 1930-е – 1980-е гг.
40. Труд и трудовые отношения в странах ислама.
41. Развитие трудовых отношений в России после отмены крепостного права.
42. Развитие трудовых отношений в современном Китае.
43. Массовые молодежные трудовые движения в СССР в 1950-е – первой половине 1980-х гг.
44. Развитие трудовых отношений в Древней Руси в сфере земледелия и торговли.
45. Трудовые отношения в СССР в годы «перестройки».
46. Труд и трудовые отношения в Древнем Риме.
47. Трудовые отношения при социализме на производстве.
48. Труд и трудовые отношения в империи Чингисхана.
49. Социально-трудовые отношения в королевстве франков (средневековье).
50. Роль Биржи труда в формировании в России капиталистических трудовых отношений.
51. Развитие трудовых отношений в Германии при капитализме
52. Трудовые отношения в сфере финансов и банковской деятельности в дореволюционной России.
53. Труд и трудовые отношения в сфере науки и образовании в современной России.
54. Трудовые отношения в современном зарубежном шоу бизнесе
55. Формирование трудового законодательства в Европе в период развития капиталистических трудовых отношений.
56. Трудовые отношения на государственной службе России после реформ Петра I.
57. Трудовые отношения в России после закрепощения крестьян
58. Трудовые отношения в английских колониях в Северной Америке.
59. Развитие трудовых отношений в Голландии после буржуазной революции.
60. Трудовые отношения в России до революции в среде деятелей искусства (театр, художники).
61. Трудовые отношения в России в период кризиса крепостнической системы.
62. Труд и трудовые отношения в фашистской Германии.
63. Труд и трудовые отношения в сфере научной деятельности в современных США.
64. Современное российское трудовое законодательство и совершенствование трудовых отношений.
65. Изучение труда и трудовых отношений в современных социальных науках.
66. Трудовые отношения при «новом курсе» Рузвельта в экономике США.
67. Трудовые отношения после аграрной реформы Столыпина.
68. Трудовые отношения при государственном регулировании капиталистической экономики во Франции.

<p>УК-5.1: Анализирует идеологические и ценностные системы в контексте исторического развития общества, обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p>	<p>Обучающийся владеет: навыками сбора первичной информации; навыками обработки первичной информации; навыками получения обратной связи по развитию персонала.</p>
---	--

Примерные кейсы:

1. Характеристика особенностей трудовых отношений на предприятиях и в организациях с различной организационно

правовой формой хозяйствования. ГК РФ , ТК РФ

2.Характеристика особенностей трудовых отношений на предприятиях и в организациях с различной организационной культурой (органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная - патерналистская)

3.Трудовая теория стоимости как основа трудовых отношений в трактовке:

3.1.А. Смита

3.2.Д. Риккардо

3.3.К.Маркса

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. История трудовых отношений как учебная дисциплина
2. Дайте определения понятиям «труд», «работа», «служба», «трудовые отношения».
3. Что такое «мотивация труда»?
4. Почему произошло первое разделение труда?
5. Считаете ли Вы обоснованным гендерное разделения труда? Приведите пример.
6. Что можно считать умственным трудом?
7. Что такое управленческий труд? Приведите пример.
8. Можно считать трудовой деятельностью деятельность в сфере науки и культуры?
9. Можно ли отнести религиозную или криминальную деятельность людей к трудовой деятельности?
10. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе.
11. Трудовые отношения в средневековой Европе в сфере торговли и банковского дела.
12. Труд и трудовые отношения в рабовладельческих государствах Египта и Древнего Востока.
13. Труд и трудовые отношения в Древней Греции.
14. Труд и трудовые отношения в странах ислама.
15. Труд и трудовые отношения в Древнем Риме.
16. Труд и трудовые отношения в империи Чингисхана.
17. Социально-трудовые отношения в королевстве франков (средневековье).
18. Первобытное хозяйство восточных славян и его разложения.
19. Трудовые отношения в Древней Руси в сфере ремесла и промысла.
20. Развитие трудовых отношений в Древней Руси в сфере земледелия и торговли.
21. Монастырское хозяйство в России: труд монахов, послушников, монастырских крестьян.
22. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в феодальной России.
23. Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.
24. Военные поселения как модель трудовой организации.
25. Отношение к труду и к трудовым отношениям в православии.
26. Трудовые отношения на государственной службе России после реформ Петра I.
27. Трудовые отношения на крепостной мануфактуре в России.
28. Причины возникновения наёмного труда.
29. Что такое принудительный труд?
30. Как государство обеспечивало мануфактуру рабочей силой?
31. Зависела ли оплата труда от условий труда?
32. Учёные о трудовых отношениях и о предпринимательстве.
33. Влияние революции цен на рынки труда в европейских странах (XVI–XVIII вв.).
34. Организация труда в североамериканском плантационном хозяйстве в первой половине XIX в. Сущность плантационного рабства и его эволюция.
35. Трудовые отношения в США в конце XIX – начале XX века.
36. Понимание труда и трудовых отношений в протестантизме.
37. Трудовые отношения в английском «колониальном» империализме.
38. Трудовые отношения в период первоначального накопления капитала в Англии.
39. Трудовые отношения в период промышленного переворота в Англии.
40. Развитие трудовых отношений в Германии при капитализме
41. Формирование трудового законодательства в Европе в период развития капиталистических трудовых отношений.
42. Трудовые отношения в английских колониях в Северной Америке.

43. Развитие трудовых отношений в Голландии после буржуазной революции.
44. Государственное регулирование территориального разделения труда в России XVII–XX вв.
45. Домашний труд в индустриальном обществе.
46. Союзы работодателей в России
47. Развитие трудовых отношений в России после отмены крепостного права.
48. Трудовые отношения в сфере финансов и банковской деятельности в дореволюционной России.
49. Трудовые отношения в России после закрепощения крестьян
50. Трудовые отношения в России до революции 1917 года в среде деятелей искусства и культуры (театр, художники).
51. Трудовые отношения в России в период кризиса крепостнической системы.
52. Трудовые отношения после аграрной реформы Столыпина.
53. Взаимоотношение экономических и политических отношений в России в начале XX века.
54. Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине XX в.
55. Возникновение профсоюзов, их роль в регулировании трудовых отношений в развитых промышленных странах Запада и СССР.
56. Отражение трудовых отношений в искусстве (литература, живопись, кино).
57. Трудовые отношения в СССР в период нэпа.
58. Трудовые отношения в СССР в период индустриализации.
59. Трудовые отношения в системы начального, среднего и высшего профессионального образования в России и СССР в XX в.
60. Трудовые отношения в СССР в период «военного коммунизма».
61. Трудовые отношения и оплата труда в колхозах и совхозах в 1930-
62. е – 1980-е гг.
63. Массовые молодежные трудовые движения в СССР в 1930-е – 1980-е гг.
64. Трудовые отношения при социализме на производстве.
65. Трудовые отношения в СССР в период 1941-1945 годов.
66. Либерально-демократическая модель государственного регулирования трудовых отношений в Европе и США в период между мировыми войнами.
67. Труд и трудовые отношения в Японии после второй мировой войны.
68. Развитие трудовых отношений в современном Китае.
69. Трудовые отношения в современном зарубежном шоу бизнесе
70. Труд и трудовые отношения в фашистской Германии.
71. Труд и трудовые отношения в сфере научной деятельности в современных США.
72. Трудовые отношения при «новом курсе» Рузвельта в экономике США.
73. Трудовые отношения при государственном регулировании капиталистической экономики во Франции.
74. Трудовые отношения на государственной и муниципальной службе в современной Англии.
75. Трудовые отношения в период формирования рыночных отношений в России в 1990-е - 2010 годы.
76. Основные тенденции в сфере занятости во второй половине XX в. в СССР и за рубежом.
77. Трудовая миграция и эмиграция в России и в других европейских странах в XIX – начале XXI века.
78. Становление научной организации труда и трудовых отношений.
79. Трудовые и правовые отношения. Их взаимосвязь.
80. Трудовые отношения в СССР в годы «перестройки».
81. Роль Биржи труда в формировании в России капиталистических трудовых отношений.
82. Современное российское трудовое законодательство и совершенствование трудовых отношений.
83. Изучение труда и трудовых отношений в современных социальных науках.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Задания для выполнения реферата по дисциплине «История трудовых отношений»

Описание процедуры оценивания «Реферат». В соответствии с темами обучающийся готовит письменно реферат. На учебном занятии обучающийся представляет основные положения реферата на 5-7 минут. Доклад не должен представлять собой пересказ текста реферата, тем более его чтение. В

своем выступлении обучающийся обозначает актуальность выбранной темы, цель реферата, его задачи, сообщает полученные выводы. Допустимо остановиться на наиболее интересных моментах работы.

Представление реферата является устным публичным сообщением в виде доклада, который оценивается преподавателем.

Темы рефератов:

1. Первобытное хозяйство восточных славян. Трудовые отношения в Древней Руси в сфере ремесла и промысла.
2. Основные тенденции в сфере занятости во второй половине XX в. в СССР и за рубежом.
3. Развитие трудовых отношений в Древней Руси в сфере земледелия и торговли.
4. Трудовые отношения на крепостной мануфактуре в России.
5. Причины возникновения, сущность и эволюция цеховой организации ремесленного производства в Западной Европе и России.
6. Развитие трудовых отношений в России после отмены крепостного права.
7. Тейлоризм и фордизм в российской промышленности в первой половине XX в.
8. Государственное регулирование территориального разделения труда в России XVII–XX вв.
9. Трудовые отношения на государственной службе России после реформ. Петра I Мобилизация трудовых ресурсов государством в эпоху петровских реформ.
10. Монастырское хозяйство в России: труд монахов, послушников, монастырских крестьян.
11. Трудовые отношения в СССР в период «военного коммунизма».
12. Трудовые отношения в СССР в период нэпа
13. Трудовые отношения в СССР в период индустриализации.
14. Массовые молодежные трудовые движения в СССР в 1950-е – первой половине 1980-х гг.
15. Трудовые отношения в период формирования рыночных отношений в России в 1990-е - 2010 годы.
16. Трудовые отношения в СССР в годы «перестройки».
17. Трудовые отношения при социализме на производстве.
18. Роль Биржи труда в формировании в России капиталистических трудовых отношений.
19. Современное российское трудовое законодательство и совершенствование трудовых отношений.
20. Развитие трудовых отношений в сфере культуры: советский и постсоветский период
21. Учёные о трудовых отношениях и о предпринимательстве
22. Отношение к труду и к трудовым отношениям в православии.
23. Становление научной организации труда и трудовых отношений.
24. Тенденции в неравенстве доходов в период индустриализации
25. Понимание труда и трудовых отношений в протестантизме
26. Трудовые и правовые отношения. Их взаимосвязь.
27. Домашний труд в индустриальном обществе.

Критерии формирования оценок по подготовке и защите реферата

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.