

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 23.08.2023 12:37:09

Уникальный программный идентификатор:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf7781953be730df2374d16f3c0ce53660fc6

## **Аннотация рабочей программ дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»**

### **Цели дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Экономика труда (продвинутый уро-

вень)» сформировать знания

и компетенции целостного представления об экономике труда как науки, которая изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, организация, оплата, эффективность, развитие экономического мышления, воспитание культуры трудовых отношений.

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Усвоение студентами знаний и законов функционирования современного рынка труда.

2. Выявление основных особенностей российского рынка труда.

3. Приобретение ими знаний о формах организации труда на национальных предприятиях.

4. Развитие навыков расчета заработной платы по различным формам и системам оплаты труда на различных типах предприятий и организаций;

5. Овладение методикой расчета эффективности труда на различных уровнях национальной экономики.

6. Получение студентами навыков самостоятельного анализа российского рынка труда и экономической политики правительства в области трудовых отношений.

### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ПК-2 Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями.

ПК-2.3 Осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации.

ПК-3 Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом.

ПК-3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений.

ПК-4 Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала.

ПК-4.1 Проводит анализ выполнения действующих норм труда;

ПК-4.2 Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством.

### **Содержание дисциплины:**

Теоретические основы и методология курса «Экономика труда (продвинутый уровень)». Организация труда в обществе и управление трудом. Производительность труда и методы её измерения. Формирование и планирование численности работников. Организация оплаты труда. Тарифное регулирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

Т.Ю. Ткачёва

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 30 » августа 20 21г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда (продвинутый уровень)

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность «Управление персоналом организации»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021



Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» февраля 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита протокол № 21 «02» июля 20 21г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.  
Разработчик программы \_\_\_\_\_  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Мамонтова С.В.  
(ученая степень и ученое звание (Ф.И.О.))

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 06 2022г., на заседании кафедры ЭУч А, от 21.06.2022, № 11.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 13 «30» 06 2023г., на заседании кафедры ЭУч А, протокол № 11, от 21.06.23

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**1.1 Цель дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»** - сформировать знания, умения и навыки в области компетенций целостного представления об экономике труда как науки, которая изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность, развитие экономического мышления, воспитание культуры трудовых отношений, необходимых в процессе осуществления профессиональной деятельности любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности.

### 1.2 Задачи дисциплины:

- изучение законов функционирования современного рынка труда любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности;
- обучение проведения и оценки анализа рынка труда на всех уровнях его трансформации;
- получение студентами навыков самостоятельного анализа российского рынка труда и экономической политики правительства в области трудовых отношений;
- овладение методикой разработки, обеспечению и применению прогрессивных форм организации, нормирования и оплаты труда;
- получение навыков расчета заработной платы по различным формам и системам оплаты труда на различных типах предприятий и организаций;
- овладение методикой расчета эффективности труда на различных уровнях национальной экономики;
- приобретение навыков разработки системы мотивации и стимулирования персонала;
- овладение навыками исследования динамики занятости, безработицы, процессов миграции и эффективности использования трудовых ресурсов на всех уровнях;
- формирование знаний и умений подбора персонала, распределение функциональных обязанностей и контроля за их исполнением;
- получение опыта создания оптимальной структуры управления обеспечивающих устойчивое функционирование организации;
- обучение прогнозированию стратегического и оперативного управления персоналом и подготовки проектов управленческих решений.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>код компетенции</i>		
ПК-2	Способен	ПК 2.3 Осуществляет	<b>Знать:</b> основы разработки

	анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями	планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации	организационной структуры управления для реализации стратегического управления персоналом в соответствии поставленных целей организации. <b>Уметь:</b> планировать потребность в персонале для реализации стратегических целей организации; -использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> методами построения корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации и демотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
ПК-3	Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений	<b>Знать:</b> основы нормативно-правового регулирования в сфере управления персоналом и его документационно-административного обеспечения. <b>Уметь:</b> использовать показатели определяющие эффективность работы структурных подразделений и персонала организации. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> контроля и анализа результатов деятельности персонала организации в целях определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.
ПК-4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности	<i>ПК -4.1</i> Проводит анализ выполнения действующих норм труда	<b>Знать:</b> основные методы организации и действующие нормы труда. <b>Уметь:</b> на основе собранной информации проводить анализ процесса организации, нормирования, оплаты и стимулирования

	труда персонала		труда персонала с учётом их совершенствования. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> внедрения успешных, передовых практик и методических рекомендаций в области управления показателями результативности труда персонала.
		<i>ПК-4.2</i> Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством	<b>Знать:</b> основы действующего трудового законодательства. <b>Уметь:</b> разрабатывать систему оплаты и стимулирования труда персонала на основе действующих локальных нормативных актов. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> методами аудита и контролинга системы организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда на основе ключевых показателей эффективности результативной деятельности персонала.

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда (продвинутый уровень)» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 и 2 курсах во 2-ом и 3-ем семестрах

## 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 9 зачетных единиц (з.е.), 324 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	324
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	70

Виды учебной работы	Всего, часов
в том числе:	
лекции	34
лабораторные занятия	0
практические занятия	34
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	217,75
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	2,15
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	1
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел дисциплины (тема)	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	Сущность и роль труда в обществе. Понятия "труд" и "творчество". Процесс труда и его три основные составляющие: сырьевой материал, средства труда, затраты живого труда. Результат труда. Особенности труда в современных условиях. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами экономических систем. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками. Основные категории науки о труде. Содержание труда. Редукция труда. Разделение труда. Виды разделения труда. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
2.	Социально-трудовые отношения.	Социально-трудовые отношения: сущность, субъекты и предметы. Типы социально-трудовых отношений. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства и её элементы. Механизмы социального партнерства. Международная организация труда (МОТ) и её роль в развитии социального партнёрства.
3	Население и трудовые ресурсы общества.	Качество и уровень жизни населения. Показатели, характеризующие уровень жизни населения. Доходы населения. Рабочая сила и трудовой потенциал национальной экономики. Индекс развития человеческого потенциала. Трудовые ресурсы: проблемы рынка труда.



4	Рынок труда в экономической системе.	Сущность, содержание и структура рынка труда. Особенности рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Субъекты рынка труда. Сегменты рынка труда. Первичный рынок труда. Вторичный рынок труда. Внутренний и внешний рынки труда. Безработица: понятие, виды. Показатели безработицы и ее анализ. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости. Государственная политика в области занятости. Виды, критерии и показатели занятости. Баланс рынка труда. Концепция управления человеческими ресурсами: стратегия и тактика.
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	Роль и место человеческих ресурсов в организации. Управление персоналом: понятие, деятельность по управлению персоналом. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Формы трудовых отношений. Планирование персонала. Эффективность инвестиций в человеческий капитал. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	Научная организация труда: цели, задачи. Состав и численность работников предприятия. Трудовые договоры и документы работника. Разделение и кооперация труда. Виды и формы разделения управленческого труда. Дисциплина труда. Роль и значение нормирования труда. Методы нормирования труда. Условия труда. Нормирование труда. Рабочее место и функции работника. Нормирование труда. Нормативы и нормы труда: выработки; обслуживания; времени; времени обслуживания; численности работников. Трудовые процессы и затраты рабочего времени. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего времени. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений. Организация заработной платы.
7	Производительность труда.	Производительность труда: понятие, значение. Факторы производительности труда и способы определения. Оценка качества труда. Факторы производительности труда и способы определения. Оценка качества труда. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции. Управление повышением производительности труда. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы роста производительности труда. Планирование производительности труда.
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	Заработная плата работника: системы, формы и состав заработной платы. Доплаты, надбавки и премии. Расходы на оплату труда. Понятие управления трудом. Элементы управления трудом. Управление мотивацией труда. Структура систем мотивации. Мотивы деятельности человека. Матрица "цели—средства". Теории мотивации. Мотивация и стили управления. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности. Этика труда.

9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	<p>Сущность управленческого учета. Специфика аудита персонала. Методы и методики аудита персонала.</p> <p>Исследовательские подходы к аудиту персонала. Этапы аудита персонала. Аудиторское заключение, его структура. Психофизиология и условия труда на предприятии. Анализ текстов Коллективных и индивидуальных трудовых договоров (контрактов). Анализ должностных инструкций: работников разных специальностей. Анализ трудовых ресурсов и затрат организации. Анализ производительности труда. Анализ численности и состав персонала. Анализ использования фонда заработной платы</p>
---	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	4		4	У-1-3, МУ-1,2	КО, Т 2	ПК-2, ПК-3, ПК-4
2	Социально-трудовые отношения.	2		2	У-1-3, 7-10, 13, 17,19,21 МУ-1,2	КО, Т 4	ПК-2, ПК-3, ПК-4
3	Население и трудовые ресурсы общества.	4		4	У-1-3,7-10 МУ-1,2	КО, Т 6	ПК-2, ПК-3, ПК-4
4	Рынок труда в экономической системе.	4		4	У-1-3,7-10 МУ-1,2	КО, Т 8	ПК-2, ПК-3, ПК-4
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	4		4	У-1-3, МУ-1,2	КО, Т 10	ПК-2, ПК-3, ПК-4
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	4		4	У-1-3, 21-22 МУ-1,2	КО, Т, 12	ПК-2, ПК-3, ПК-4
7	Производительность труда.	4		4	У-1-3,9-12, 24 МУ-1,2	КО, Т 14	ПК-2, ПК-3, ПК-4
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	4		4	У-1-3,9-12, 24 МУ-1,2	КО, Т 16	ПК-2, ПК-3, ПК-4
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	4		4	У-1-3, МУ-1,2	КО, Т 18	ПК-2, ПК-3, ПК-4

КО – контрольный опрос, Т – тестирование,

## 4.2 Практические (семинарские) занятия

Таблица 4.2.1 – Практические (семинарские) занятия

№	Наименование практических занятий	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	4
2	Социально-трудовые отношения.	2
3	Население и трудовые ресурсы общества.	4
4	Рынок труда в экономической системе.	4
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	4
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	4
7	Производительность труда.	4
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	4
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	4
Итого		34

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Теоретические основы и предмет экономики труда.	2 неделя	24
2.	Социально-трудовые отношения.	4 неделя	25,75
3.	Население и трудовые ресурсы общества.	6 неделя	24
4.	Рынок труда в экономической системе.	8 неделя	24
5.	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	10 неделя	24
6.	Организация и нормирование труда на предприятиях.	12 неделя	24
7.	Производительность труда.	16 неделя	24
8.	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	18 неделя	24
9.	Аудит и контролинг использования кадров организации.	20 неделя	24
Итого			217,75

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету и экзамену; методических указаний по выполнению практических заданий и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии.**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекция: Рынок труда в экономической системе.	Разбор конкретных ситуаций	4/4
2	Аудит и контролинг использования кадров организации.	Разбор конкретных ситуаций	4/4
Итого:			16

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код	и	Этапы* формирования компетенций
-----	---	---------------------------------

наименование компетенции	и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-2 Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Экономика и управление безопасностью труда персонала	Технологии обучения и развития персонала Ассесмент Экономика труда (продвинутый уровень)	Антикризисное управление персоналом Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной Аудит и контролинг персонала Кадровый консалтинг и аудит Производственная преддипломная практика Экономика труда (продвинутый уровень) Технологии командообразования Формирование команды квалификационной работы
ПК-3 Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом	Экономика труда (продвинутый уровень)	Экономика труда (продвинутый уровень) Антикризисное управление персоналом Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы Производственная преддипломная практика
ПК-4 Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	Экономика и управление безопасностью труда персонала	Экономика труда (продвинутый уровень) Управление поведением персонала Кадровая политика и корпоративная культура организации	Экономика труда (продвинутый уровень) Персонал в системе управления качеством Маркетинг в управлении персоналом Аудит и контролинг персонала Кадровый консалтинг и аудит Бюджетирование и инвестирование в управление персоналом организации Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания



Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-2/ начальный, основной, завершающий	ПК 2.3 Осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом.</p>	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом; - использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики и планирования потребности в персонале.</p>	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации; - критерии и методику оценки эффективности построения корпоративной культуры и социальной политики, развития персонала, систем мотивации и демотивации.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом; - использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики и планирования потребности в персонале; -применять показатели характеризующие эффективность</p>

		<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации.</li> </ul>	<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации;</li> <li>-разработки систем мотивации и демотивации персонала.</li> </ul>	<p>системы мотивации, корпоративной культуры организации и результатов деятельности персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации;</li> <li>-разработки систем мотивации и демотивации персонала;</li> <li>- методологией оценки эффективности трудовой деятельности персонала;</li> <li>- оценки кадровой политики и её совершенствования.</li> </ul>
<p>ПК-3/ начальный, основной, завершающий</p>	<p>ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом.</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом;</li> <li>- методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ.</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом;</li> <li>- методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ;</li> <li>- методы факторного анализа для оценки деятельности структурных подразделений и деятельности персонала организации в целях определения факторов,</li> </ul>

		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения.</li> </ul> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации.</li> </ul>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>-вести документационно-административное управление персоналом организации в соответствии нормативно-правовой регламентации.</li> </ul> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации;</li> <li>-приёмами определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.</li> </ul>	<p>вызывающих отклонение от плановых показателей.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>-вести документационно-административное управление персоналом организации в соответствии нормативно-правовой регламентации;</li> <li>-применять на практике показатели определяющие эффективность деятельности персонала;</li> <li>-выявлять факторы, влияющие на отклонение результатов от плановых показателей.</li> </ul> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации;</li> <li>-приёмами определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей;</li> <li>- обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом для повышения эффективности работы.</li> </ul>
ПК-4/ начальный,	ПК -4.1 Проводит анализ	<b>Знать:</b> -основы организации и	<b>Знать:</b> -основы организации	<b>Знать:</b> -основы организации

основной, завершающий	выполнения действующих норм труда	<p>нормирования труда персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала; -навыками внедрения успешных, передовых практик для совершенствования системы управления персоналом организации.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления; -передовые практики в области разработки мотивации и демотивации персонала организации.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала; - выявлять отклонения от норм и действующей нормативно-правовой базы в системе организации, нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала; -навыками внедрения успешных, передовых практик для совершенствования системы управления персоналом организации; -выявлять пробелы в системе оплаты и стимулирования труда персонала влияющих на показатели результативности.</p>
	ПК-4.2 Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда.</p>	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>

	действующим трудовым законодательством	<p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала; - проводить аудит и контролинг сложившейся системы организации и нормирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации; -навыки проведения аудита и контролинга управления кадрами организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала; -ключевые показатели эффективной деятельности персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала; - проводить аудит и контролинг сложившейся системы организации и нормирования труда персонала; -анализировать показатели результативной деятельности персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации; -навыки проведения аудита и контролинга управления кадрами организации; - приёмами расчёта ключевых показателей эффективности результативной деятельности персонала.</p>
--	--	---	--	---

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости



№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-13	Согласно табл.7.2
				Тест	№1	
2	Социально-трудовые отношения.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-14	Согласно табл.7.2
				Тест	№2	
3	Население и трудовые ресурсы общества.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-6	Согласно табл.7.2
				Тест	№3	
4	Рынок труда в экономической системе.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-14	Согласно табл.7.2
				Тест	№4	
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-7	Согласно табл.7.2
				Тест	№5	
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-17	Согласно табл.7.2
				Тест	№6	
7	Производительность труда.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-11	Согласно табл.7.2
				Тест	№7	
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	КО	1-13	Согласно табл.7.2
				Тест	№8	
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	ПК-2, ПК-3, ПК-4		КО	1-13	
				Тест	№9	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения  
текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Теоретические основы и предмет экономики труда».

1. Функциями труда не является:
  - а) участие в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;
  - б) формирование общественного богатства и развитие общества;
  - в) развитие научно-технического прогресса;
  - г) формирование самого человека.

Вопросы для контрольного опроса по разделу (теме) 2. «Социально-трудовые отношения».

1. Что такое социально-трудовые отношения?
2. Какие элементы формируют социально-трудовые отношения как систему?
3. Кто является объектом социально-трудовых отношений?
4. Охарактеризуйте уровни социально-трудовых отношений?
5. Что является предметом социально-трудовых отношений?
6. Каковы типы социально-трудовых отношений?
7. Каковы основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений?
8. Каковы основные элементы механизма регулирования социально-трудовых отношений?
9. В чём сущность социального партнёрства?
10. Назовите основные принципы социального партнёрства?
11. Охарактеризуйте важнейшие формы социального партнёрства?
12. Каковы причины создания МОТ?
13. Назовите основные цели и задачи МОТ?
14. Каковы методы работы МОТ?

Темы рефератов:

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения. Трудовая структура населения. Субъекты рынка труда и их функции.
2. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
3. Особенности предложения труда в российской экономике.
4. Спрос на труд: определение оптимального количества работников. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
5. Особенности спроса на труд в российской экономике.
6. Оценка последствий введения минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
7. Человеческий капитал и его элементы. Факторы инвестирования в человеческий капитал. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
8. Доходы и их классификации. Структура доходов населения. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
9. Дискриминация на рынке труда: причины и виды. Склонность работодателя к дискриминации. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
10. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
11. Трудовая мобильность и ее виды. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.

12. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России. Государственное регулирование внешней миграции. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.

13. Безработица: проблемы определения и измерения. Динамический анализ безработицы.

14. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.

15. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.

16. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.

17. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.

18. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.

19. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.

20. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Переговорные процессы и оценка их эффективности.

21. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.

22. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Экономические издержки деятельности профсоюзов.

23. несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.

24. Программы страхования от безработицы.

25. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.

26. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. зачет проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Тип социально-трудовых отношений (СТО), обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъекта СТО, это:

- а) социальное партнерство;
- б) патернализм;
- в) солидарность;
- г) конкуренция;
- д) субсидиарность.

Задание в открытой форме:

1. Соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда – это \_\_\_\_\_.

Задание на установление правильной последовательности:

1. Использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности:

- а) аудит условий труда, безопасности, здоровья;
- б) аудит вознаграждений;
- в) аудит работы службы управления персоналом;
- г) аудит развития персонала;
- д) аудит рабочего времени и нормирования труда;
- е) аудит производительности труда;
- ж) аудит найма и увольнений.

Задание на установление соответствия:

1. Установите соответствия функции современного рынка труда:

- 1. Общественного разделения труда
- 2. Информационная функция.
- 3. Посредническая функция.
- 4. Воспроизводственная.
- 5. Стимулирующая.
- 6. Регулирующая.

а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила”.

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравнивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

#### Компетентностно-ориентированная задача:

*Задача:* Определите масштабы предложения рабочей силы (ГП) в городе за год на основании следующих имеющихся данных:

- количество высвобождаемых работников в течение года (В) равно 44 тыс. человек;
- их них трудоустроено на тех же предприятиях города (П) 15 тыс. человек;
- в качестве безработных зарегистрировано на начало года (Б) 13 тыс. человек;
- неработающие люди, вступающие на рынок труда (достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; закончившие в данном году учебные заведения; решившие возобновить работу после длительного перерыва и др.) – 6 тыс. человек (НР);
- сальдо миграции трудовых ресурсов (М) равно 2 тыс. человек.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Теоретические основы и предмет экономики труда. Контрольный опрос №1	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание



Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		знание материала по изученной теме		материала по изученной теме
Социально-трудовые отношения. Контрольный опрос №2	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Население и трудовые ресурсы общества. Контрольный опрос №3	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Рынок труда в экономической системе. Контрольный опрос №4	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников. Контрольный опрос №5	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Организация и нормирование труда на предприятиях. Контрольный опрос №6	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Производительность труда. Контрольный опрос №7	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации. Контрольный опрос №8	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Аудит и контролинг использования кадров организации. Контрольный опрос №9	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.

5. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт. - 2019. - ISBN 978-5-534-03217-8. - Текст: непосредственный. Ч. 1. - 203 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс)

6. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов / Е. Ф. Винокуров. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 86 с.: табл., ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст: электронный.

7. Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 125 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст: электронный.

8. Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 105 с.: ил., табл. –

- URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный.
9. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст: электронный.
10. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный.
11. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.
12. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К. Г. Кязимов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 204 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9048-2. – DOI 10.23681/456085. – Текст: электронный.
13. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 229 с.: схем., ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-0597-0. – DOI 10.23681/575697. – Текст: электронный.
14. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 197 с.: табл., ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст: электронный.
15. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие: [для студентов, обуч. по напр. подготовки 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")] / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 172 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Текст: непосредственный.
16. Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-3616-9. – DOI 10.23681/258905. – Текст: электронный.
17. Низова, Л. М. Современный рынок труда как фактор социальной безопасности населения / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 180 с.: табл., граф., схем. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483706> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1871-2. – Текст: электронный.
18. Низова, Л. М. Технология поиска работы и способы трудоустройства: курс лекций / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 132 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476402> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1847-7. – Текст : электронный.
19. Поварич, И. П. Рынок труда: учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с.: ил. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст: электронный.

20. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 270 с.: ил., схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.

21. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации / С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9225-7. – DOI 10.23681/472258. – Текст : электронный.

22. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов: учебное пособие / А. С. Шевякин ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 103 с.

22. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под ред. В. М. Масловой. - Москва : Юрайт, 2019. - 539 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный.

23. Экономика и социология труда: практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами организации», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика» / под ред. О. С. Осиповой. - Москва: Юрайт, 2020. - 401 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный.

24. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Экономика труда (продвинутый уровень): методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 103 с.: Библиогр.: 103. – Текст: электронный.

2. Экономика труда (продвинутый уровень): методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03«Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 53 с.: Библиогр.: с. 53. – Текст: электронный.

3. Экономика труда (продвинутый уровень): Методические рекомендации по выполнению курсовой работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.В. Мамонтова. – Курск, 2022.- 38 с. – Библиогр.: с. 38. – Текст: электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Безопасность жизнедеятельности

Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.  
Менеджмент в России и за рубежом.  
Национальные стандарты.  
Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.  
Российский экономический журнал.  
Социологические исследования. СОЦИС  
Экономист.  
Эксперт РА

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.rosmintrud.ru> – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
3. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».
4. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](#).
5. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.
6. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.
7. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.
8. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».
9. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».
10. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
11. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».
12. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».
13. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ
14. Нормативные акты по охране труда

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Семинарскому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности; Дозиметр радиометр МКС-08П \*Навигатор; Дозиметр ДРГ-01Т1; Проекционный экран на штативе; Мультимедиацентр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" /1024Мб /160Gb /сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45); Прибор для контроля сердечного ритма пострадавшего, Тренажер «ВИНТИМ».

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации кафедры экономики, управления и аудита, оснащенные: комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Калькуляторы -25 шт.

Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ - 1 шт.

Экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см – 1 шт.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	1	26			1	13.10.22 г.	Изменён перечень методических указаний  С.В. Мамонтова



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

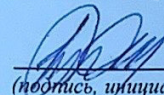
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачёва

*(подпись, инициалы, фамилия)*

«30» августа 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда (продвинутый уровень)

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность «Управление персоналом организации»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения

заочная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021



Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» февраля 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита протокол № 21 «02» июля 20 21г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.  
Разработчик программы \_\_\_\_\_  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Мамонтова С.В.  
(ученая степень и ученое звание (Ф.И.О.))

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 06 2022г., на заседании кафедры ЭУч А, от 21.06.2022, № 11.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 13 «30» 06 2023г., на заседании кафедры ЭУч А, протокол № 11, от 21.06.23

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**1.1 Цель дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»** - сформировать знания, умения и навыки в области компетенций целостного представления об экономике труда как науки, которая изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность, развитие экономического мышления, воспитание культуры трудовых отношений, необходимых в процессе осуществления профессиональной деятельности любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности.

### 1.2 Задачи дисциплины:

- изучение законов функционирования современного рынка труда любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности;
- обучение проведения и оценки анализа рынка труда на всех уровнях его трансформации;
- получение студентами навыков самостоятельного анализа российского рынка труда и экономической политики правительства в области трудовых отношений;
- овладение методикой разработки, обеспечению и применению прогрессивных форм организации, нормирования и оплаты труда;
- получение навыков расчета заработной платы по различным формам и системам оплаты труда на различных типах предприятий и организаций;
- овладение методикой расчета эффективности труда на различных уровнях национальной экономики;
- приобретение навыков разработки системы мотивации и стимулирования персонала;
- овладение навыками исследования динамики занятости, безработицы, процессов миграции и эффективности использования трудовых ресурсов на всех уровнях;
- формирование знаний и умений подбора персонала, распределение функциональных обязанностей и контроля за их исполнением;
- получение опыта создания оптимальной структуры управления обеспечивающих устойчивое функционирование организации;
- обучение прогнозированию стратегического и оперативного управления персоналом и подготовки проектов управленческих решений.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>код компетенции</i>		
ПК-2	Способен	ПК 2.3 Осуществляет	<b>Знать:</b> основы разработки

	анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею Целями	планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации	организационной структуры управления для реализации стратегического управления персоналом в соответствии поставленных целей организации. <b>Уметь:</b> планировать потребность в персонале для реализации стратегических целей организации; -использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> методами построения корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации и демотивации, эффективности, оценки и развития персонала.
ПК-3	Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений	<b>Знать:</b> основы нормативно-правового регулирования в сфере управления персоналом и его документационно-административного обеспечения. <b>Уметь:</b> использовать показатели определяющие эффективность работы структурных подразделений и персонала организации. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> контроля и анализа результатов деятельности персонала организации в целях определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.
ПК-4	Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности	<i>ПК -4.1</i> Проводит анализ выполнения действующих норм труда	<b>Знать:</b> основные методы организации и действующие нормы труда. <b>Уметь:</b> на основе собранной информации проводить анализ процесса организации, нормирования, оплаты и стимулирования

	труда персонала		труда персонала с учётом их совершенствования. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> внедрения успешных, передовых практик и методических рекомендаций в области управления показателями результативности труда персонала.
		<i>ПК-4.2</i> Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с действующим трудовым законодательством	<b>Знать:</b> основы действующего трудового законодательства. <b>Уметь:</b> разрабатывать систему оплаты и стимулирования труда персонала на основе действующих локальных нормативных актов. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> методами аудита и контролинга системы организации, нормирования, оплаты и стимулирования труда на основе ключевых показателей эффективности результативной деятельности персонала.

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Экономика труда (продвинутый уровень)» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 и 2 курсах.

## 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 9 зачетных единиц (з.е.), 324 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	324
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	31

Виды учебной работы	Всего, часов
в том числе:	
лекции	10
лабораторные занятия	0
практические занятия	20
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	279,78
Контроль (подготовка к экзамену)	13
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	2,12
в том числе:	
Зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	1
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,12

#### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел дисциплины (тема)	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	Сущность и роль труда в обществе. Понятия "труд" и "творчество". Процесс труда и его три основные составляющие: сырьевой материал, средства труда, затраты живого труда. Результат труда. Особенности труда в современных условиях. Общая характеристика деятельности по управлению человеческими ресурсами экономических систем. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками. Основные категории науки о труде. Содержание труда. Редукция труда. Разделение труда. Виды разделения труда. Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
2.	Социально-трудовые отношения.	Социально-трудовые отношения: сущность, субъекты и предметы. Типы социально-трудовых отношений. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства и её элементы. Механизмы социального партнерства. Международная организация труда (МОТ) и её роль в развитии социального партнёрства.
3	Население и трудовые ресурсы общества.	Качество и уровень жизни населения. Показатели, характеризующие уровень жизни населения. Доходы населения. Рабочая сила и трудовой потенциал национальной экономики. Индекс развития человеческого потенциала. Трудовые ресурсы: проблемы рынка труда.

4	Рынок труда в экономической системе.	Сущность, содержание и структура рынка труда. Особенности рынка труда. Механизм функционирования рынка труда. Субъекты рынка труда. Сегменты рынка труда. Первичный рынок труда. Вторичный рынок труда. Внутренний и внешний рынки труда. Безработица: понятие, виды. Показатели безработицы и ее анализ. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости. Государственная политика в области занятости. Виды, критерии и показатели занятости. Баланс рынка труда. Концепция управления человеческими ресурсами: стратегия и тактика.
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	Роль и место человеческих ресурсов в организации. Управление персоналом: понятие, деятельность по управлению персоналом. Отличие управления человеческими ресурсами от управления персоналом. Формы трудовых отношений. Планирование персонала. Эффективность инвестиций в человеческий капитал. Интеллектуальный капитал и интеллектуальная собственность.
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	Научная организация труда: цели, задачи. Состав и численность работников предприятия. Трудовые договоры и документы работника. Разделение и кооперация труда. Виды и формы разделения управленческого труда. Дисциплина труда. Роль и значение нормирования труда. Методы нормирования труда Условия труда. Нормирование труда. Рабочее место и функции работника. Нормирование труда. Нормативы и нормы труда: выработки; обслуживания; времени; времени обслуживания; численности работников. Трудовые процессы и затраты рабочего времени. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего времени. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений. Организация заработной платы.
7	Производительность труда.	Производительность труда: понятие, значение. Факторы производительности труда и способы определения. Оценка качества труда. Факторы производительности труда и способы определения. Оценка качества труда. Выработка продукции. Трудоёмкость продукции. Управление повышением производительности труда. Факторы и условия изменения производительности труда. Резервы роста производительности труда. Планирование производительности труда.
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	Заработная плата работника: системы, формы и состав заработной платы. Доплаты, надбавки и премии. Расходы на оплату труда. Понятие управления трудом. Элементы управления трудом. Управление мотивацией труда. Структура систем мотивации. Мотивы деятельности человека. Матрица "цели—средства". Теории мотивации. Мотивация и стили управления. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности. Этика труда.



9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	<p>Сущность управленческого учета. Специфика аудита персонала. Методы и методики аудита персонала.</p> <p>Исследовательские подходы к аудиту персонала. Этапы аудита персонала. Аудиторское заключение, его структура. Психофизиология и условия труда на предприятии. Анализ текстов Коллективных и индивидуальных трудовых договоров (контрактов). Анализ должностных инструкций: работников разных специальностей. Анализ трудовых ресурсов и затрат организации. Анализ производительности труда. Анализ численности и состав персонала. Анализ использования фонда заработной платы</p>
---	--	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости ( <i>по неделям семестра</i> )	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	1		2	У-1-3, МУ-1	КО, Т 2	ПК-2, ПК-3, ПК-4
2	Социально-трудовые отношения.	1		2	У-1-3, 7-10, 13, 17,19,21 МУ-1	КО, Т 4	ПК-2, ПК-3, ПК-4
3	Население и трудовые ресурсы общества.	-		2	У-1-3,7-10 МУ-1	КО, Т 6	ПК-2, ПК-3, ПК-4
4	Рынок труда в экономической системе.	-		2	У-1-3,7-10 МУ-1	КО, Т 8	ПК-2, ПК-3, ПК-4
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	-		2	У-1-3, МУ-1	КО, Т 10	ПК-2, ПК-3, ПК-4
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	2		2	У-1-3, 21-22 МУ-1	КО, 12	ПК-2, ПК-3, ПК-4
7	Производительность труда.	2		4	У-1-3,9-12, 24 МУ-1	КО, Т 14	ПК-2, ПК-3, ПК-4
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	2		2	У-1-3,9-12, 24 МУ-1	КО, Т 16	ПК-2, ПК-3, ПК-4
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	2		2	У-1-3, МУ-1	КО, Т 18	ПК-2, ПК-3, ПК-4

КО – контрольный опрос, Т – тестирование



## 4.2 Практические (семинарские) занятия

Таблица 4.2.1 – Практические (семинарские) занятия

№	Наименование практических занятий	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	2
2	Социально-трудовые отношения.	2
3	Население и трудовые ресурсы общества.	2
4	Рынок труда в экономической системе.	2
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	2
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	2
7	Производительность труда.	4
8	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	2
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	2
Итого		20

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Теоретические основы и предмет экономики труда.	2 неделя	24
2.	Социально-трудовые отношения.	4 неделя	30,78
3.	Население и трудовые ресурсы общества.	6 неделя	30
4.	Рынок труда в экономической системе.	8 неделя	30
5.	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	10 неделя	24
6.	Организация и нормирование труда на предприятиях.	12 неделя	30
7.	Производительность труда.	16 неделя	30
8.	Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	18 неделя	30
9.	Аудит и контролинг использования кадров организации.	20 неделя	30
Итого			279,78

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием

и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету и экзамену; методических указаний по выполнению практических заданий и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии.**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекция: Рынок труда в экономической системе.	Разбор конкретных ситуаций	2/2
2	Аудит и контролинг использования кадров организации.	Разбор конкретных ситуаций	2/4
Итого:			10

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-2 Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Экономика и управление безопасностью труда персонала	Технологии обучения и развития персонала Ассесмент Экономика труда (продвинутый уровень)	Антикризисное управление персоналом Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной Аудит и контролинг персонала Кадровый консалтинг и аудит Производственная преддипломная практика Экономика труда (продвинутый уровень) Технологии командообразования Формирование команды квалификационной работы
ПК-3 Способен обеспечить документационное оформление и администрирование процессов управленческих мероприятий в сфере управления персоналом	Управление персоналом организации (продвинутый уровень) Администрирование процессов и документооборота по управлению персоналом	Экономика труда (продвинутый уровень)	Экономика труда (продвинутый уровень) Антикризисное управление персоналом Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы Производственная преддипломная практика
ПК-4 Способен оценивать системы организации, оплаты и стимулирования труда и управлять показателями результативности труда персонала	Экономика и управление безопасностью труда персонала	Экономика труда (продвинутый уровень) Управление поведением персонала Кадровая политика и корпоративная культура организации	Экономика труда (продвинутый уровень) Персонал в системе управления качеством Маркетинг в управлении персоналом Аудит и контролинг персонала Кадровый консалтинг и аудит Бюджетирование и инвестирование в управление персоналом организации Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-2/ начальный, основной, завершающий	ПК 2.3 Осуществляет планирование мероприятий по управлению и эффективному использованию персонала организации	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом.</p>	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом; - использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики и планирования потребности в персонале.</p>	<p><b>Знать:</b> -основные механизмы построения организационной структуры управления организацией; - методы планирования потребностей персонала для реализации стратегии организации; - критерии и методику оценки эффективности построения корпоративной культуры и социальной политики, развития персонала, систем мотивации и демотивации.</p> <p><b>Уметь:</b> - разрабатывать организационные структуры управления для реализации стратегического управления персоналом; - использовать современные технологии управления персоналом для внедрения (совершенствования) кадровой политики и планирования потребности в персонале; -применять показатели характеризующие эффективность</p>

		<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации.</li> </ul>	<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации;</li> <li>-разработки систем мотивации и демотивации персонала.</li> </ul>	<p>системы мотивации, корпоративной культуры организации и результатов деятельности персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами построения организационной структуры управления, корпоративной культуры и социальной политики в области управления кадрами организации;</li> <li>-разработки систем мотивации и демотивации персонала;</li> <li>- методологией оценки эффективности трудовой деятельности персонала;</li> <li>- оценки кадровой политики и её совершенствования.</li> </ul>
ПК-3/ начальный, основной, завершающий	ПК -3.3 Обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом и повышения эффективности работы структурных подразделений	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом.</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом;</li> <li>- методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ.</li> </ul>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</li> <li>- документационно-административное обеспечение в сфере управления персоналом;</li> <li>- методику расчёта показателей определяющих эффективность выполняемых работ;</li> <li>- методы факторного анализа для оценки деятельности структурных подразделений и деятельности персонала организации в целях определения факторов,</li> </ul>

		<p><b>Уметь:</b></p> <p>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации.</p>	<p><b>Уметь:</b></p> <p>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</p> <p>-вести документационно-административное управление персоналом организации в соответствии нормативно-правовой регламентации.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации;</p> <p>-приёмами определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей.</p>	<p>вызывающих отклонение от плановых показателей.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- использовать в процессе трудовой деятельности законодательную базу регулируемую социально-трудовые отношения;</p> <p>-вести документационно-административное управление персоналом организации в соответствии нормативно-правовой регламентации;</p> <p>-применять на практике показатели определяющие эффективность деятельности персонала;</p> <p>-выявлять факторы, влияющие на отклонение результатов от плановых показателей.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b></p> <p>-навыками проведения контроля и анализа результатов деятельности персонала организации;</p> <p>-приёмами определения факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей;</p> <p>- обосновывает предложения по совершенствованию системы управления персоналом для повышения эффективности работы.</p>
ПК-4/ начальный,	ПК -4.1 Проводит анализ	<b>Знать:</b> -основы организации и	<b>Знать:</b> -основы организации	<b>Знать:</b> -основы организации

основной, завершающий	выполнения действующих норм труда	<p>нормирования труда персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала; -навыками внедрения успешных, передовых практик для совершенствования системы управления персоналом организации.</p>	<p>и нормирования труда персонала; - систему и формы оплаты труда, её начисления; -передовые практики в области разработки мотивации и демотивации персонала организации.</p> <p><b>Уметь:</b> -проводить анализ процесса организации и нормирования труда персонала; -анализировать действующую в организации систему оплаты и стимулирования труда персонала; - выявлять отклонения от норм и действующей нормативно-правовой базы в системе организации, нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> - методами анализа организации и нормирования труда персонала; -навыками внедрения успешных, передовых практик для совершенствования системы управления персоналом организации; -выявлять пробелы в системе оплаты и стимулирования труда персонала влияющих на показатели результативности.</p>
	ПК-4.2 Разрабатывает системы оплаты и стимулирования труда в соответствии с	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда.</p>	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>	<p><b>Знать:</b> -основы действующего трудового законодательства, в т.ч. оплаты труда;</p>

	действующим трудовым законодательством	<p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала; - проводить аудит и контролинг сложившейся системы организации и нормирования труда персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации; -навыки проведения аудита и контролинга управления кадрами организации.</p>	<p>-современные подходы в области стимулирования труда персонала; -ключевые показатели эффективной деятельности персонала.</p> <p><b>Уметь:</b> -применять действующее трудовое законодательство в процессе разработки системы оплаты и стимулирования труда персонала; - проводить аудит и контролинг сложившейся системы организации и нормирования труда персонала; -анализировать показатели результативной деятельности персонала.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> -действующими локальными нормативными актами системы управления персоналом организации; -навыки проведения аудита и контролинга управления кадрами организации; - приёмами расчёта ключевых показателей эффективности результативной деятельности персонала.</p>
--	--	---	--	---

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

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости



№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы и предмет экономики труда.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-13	Согласно табл.7.2
				Тест	№1	
2	Социально-трудовые отношения.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-14	Согласно табл.7.2
				Тест	№2	
3	Население и трудовые ресурсы общества.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-6	Согласно табл.7.2
				Тест	№3	
4	Рынок труда в экономической системе.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-14	Согласно табл.7.2
				Тест	№4	
5	Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-7	Согласно табл.7.2
				Тест	№5	
6	Организация и нормирование труда на предприятиях.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-17	Согласно табл.7.2
				Тест	№6	
7	Производительность труда.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-11	Согласно табл.7.2
				Тест	№7	
8	Зарботная плата, мотивация и демотивация персонала организации.	ПК-2, ПК-3, ПК-4	Лекция, СРС	Собеседование	1-13	Согласно табл.7.2
				Тест	№8	
9	Аудит и контролинг использования кадров организации.	ПК-2, ПК-3, ПК-4		Собеседование	1-13	
				Тест	№9	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Теоретические основы и предмет экономики труда».

1. Функциями труда не является:
  - а) участие в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;
  - б) формирование общественного богатства и развитие общества;
  - в) развитие научно-технического прогресса;
  - г) формирование самого человека.

Вопросы для контрольного опроса по разделу (теме) 2. «Социально-трудовые отношения».

1. Что такое социально-трудовые отношения?
2. Какие элементы формируют социально-трудовые отношения как систему?
3. Кто является объектом социально-трудовых отношений?
4. Охарактеризуйте уровни социально-трудовых отношений?
5. Что является предметом социально-трудовых отношений?
6. Каковы типы социально-трудовых отношений?
7. Каковы основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений?
8. Каковы основные элементы механизма регулирования социально-трудовых отношений?
9. В чём сущность социального партнёрства?
10. Назовите основные принципы социального партнёрства?
11. Охарактеризуйте важнейшие формы социального партнёрства?
12. Каковы причины создания МОТ?
13. Назовите основные цели и задачи МОТ?
14. Каковы методы работы МОТ?

Темы рефератов:

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения. Трудовая структура населения. Субъекты рынка труда и их функции.
2. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
3. Особенности предложения труда в российской экономике.
4. Спрос на труд: определение оптимального количества работников. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
5. Особенности спроса на труд в российской экономике.
6. Оценка последствий введения минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
7. Человеческий капитал и его элементы. Факторы инвестирования в человеческий капитал. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
8. Доходы и их классификации. Структура доходов населения. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
9. Дискриминация на рынке труда: причины и виды. Склонность работодателя к дискриминации. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
10. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
11. Трудовая мобильность и ее виды. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.

12. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России. Государственное регулирование внешней миграции. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.

13. Безработица: проблемы определения и измерения. Динамический анализ безработицы.

14. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.

15. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.

16. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.

17. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.

18. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.

19. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические.

20. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Переговорные процессы и оценка их эффективности.

21. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.

22. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Экономические издержки деятельности профсоюзов.

23. несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.

24. Программы страхования от безработицы.

25. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.

26. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. зачет проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Тип социально-трудовых отношений (СТО), обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъекта СТО, это:

- а) социальное партнерство;
- б) патернализм;
- в) солидарность;
- г) конкуренция;
- д) субсидиарность.

Задание в открытой форме:

1. Соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда – это \_\_\_\_\_.

Задание на установление правильной последовательности:

1. Использование анализа трудовых показателей в аудите персонала осуществляется в следующей последовательности:

- а) аудит условий труда, безопасности, здоровья;
- б) аудит вознаграждений;
- в) аудит работы службы управления персоналом;
- г) аудит развития персонала;
- д) аудит рабочего времени и нормирования труда;
- е) аудит производительности труда;
- ж) аудит найма и увольнений.

Задание на установление соответствия:

1. Установите соответствия функции современного рынка труда:

- 1. Общественного разделения труда
- 2. Информационная функция.
- 3. Посредническая функция.
- 4. Воспроизводственная.
- 5. Стимулирующая.
- 6. Регулирующая.

а) Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

б) Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам.

в) Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей.

г) Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила”.

д) Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравнивают друг друга.

е) Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы.

#### Компетентностно-ориентированная задача:

*Задача:* Определите масштабы предложения рабочей силы (ГП) в городе за год на основании следующих имеющихся данных:

- количество высвобождаемых работников в течение года (В) равно 44 тыс. человек;
- их них трудоустроено на тех же предприятиях города (П) 15 тыс. человек;
- в качестве безработных зарегистрировано на начало года (Б) 13 тыс. человек;
- неработающие люди, вступающие на рынок труда (достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; закончившие в данном году учебные заведения; решившие возобновить работу после длительного перерыва и др.) – 6 тыс. человек (НР);
- сальдо миграции трудовых ресурсов (М) равно 2 тыс. человек.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Теоретические основы и предмет экономики труда. Контрольный опрос №1	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
		знание материала по изученной теме		материала по изученной теме
Социально-трудовые отношения. Контрольный опрос №2	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Население и трудовые ресурсы общества. Контрольный опрос №3	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Рынок труда в экономической системе. Контрольный опрос №4	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Персонал организации (предприятия): формирование и планирование численности работников. Контрольный опрос №5	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Организация и нормирование труда на предприятиях. Контрольный опрос №6	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Производительность труда. Контрольный опрос №7	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Заработная плата, мотивация и демотивация персонала организации. Контрольный опрос №8	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Аудит и контролинг использования кадров организации. Контрольный опрос №9	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
СРС	6		12	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" / А. И. Рофе. - Москва: Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с.: ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-394-02340-8. – Текст : электронный.

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда: учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христолюбова, В. Д. Мостова. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 319 с.: табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 5-238-00644-6. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.

5. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт. - 2019. - ISBN 978-5-534-03217-8. - Текст: непосредственный. Ч. 1. - 203 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс)

6. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов / Е. Ф. Винокуров. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 86 с.: табл., ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-2456-8. – Текст: электронный.

7. Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 125 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст: электронный.

8. Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие / Н. Г. Вишневская. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 105 с.: ил., табл. –

- URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст: электронный.
9. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. – 2-е изд., стер. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 411 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483630> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-4725-7. – DOI 10.23681/483630. – Текст: электронный.
10. Карпова, Н. В. Экономика и социология труда: теория и практика: учебное пособие для студентов вузов, обуч. по направлению "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2018. - 144 с. - Текст: непосредственный.
11. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.
12. Кязимов, К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К. Г. Кязимов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 204 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9048-2. – DOI 10.23681/456085. – Текст: электронный.
13. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К. Г. Кязимов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 229 с.: схем., ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-0597-0. – DOI 10.23681/575697. – Текст: электронный.
14. Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда: учебное пособие / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 197 с.: табл., ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст: электронный.
15. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие: [для студентов, обуч. по напр. подготовки 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")] / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 172 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Текст: непосредственный.
16. Митрофанова, И. А. Экономика труда: теория и практика / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.: схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-3616-9. – DOI 10.23681/258905. – Текст: электронный.
17. Низова, Л. М. Современный рынок труда как фактор социальной безопасности населения / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 180 с.: табл., граф., схем. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483706> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1871-2. – Текст: электронный.
18. Низова, Л. М. Технология поиска работы и способы трудоустройства: курс лекций / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 132 с.: ил. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476402> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8158-1847-7. – Текст : электронный.
19. Поварич, И. П. Рынок труда: учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с.: ил. – URL:



<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст: электронный.

20. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 270 с.: ил., схем., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.

21. Шапиро, С. А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации / С. А. Шапиро. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9225-7. – DOI 10.23681/472258. – Текст : электронный.

22. Шевякин, А. С. Организация, моделирование и прогнозирование трудовых процессов: учебное пособие / А. С. Шевякин ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 103 с.

22. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под ред. В. М. Масловой. - Москва : Юрайт, 2019. - 539 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный.

23. Экономика и социология труда: практикум: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами организации», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика» / под ред. О. С. Осиповой. - Москва: Юрайт, 2020. - 401 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Текст: непосредственный.

24. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 222 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (дата обращения: 19.08.2021). – ISBN 978-5-4475-9910-2. – Текст: электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Экономика труда (продвинутый уровень): методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 103 с.: Библиогр.: 103. – Текст: электронный.

2. Экономика труда (продвинутый уровень): методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03«Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 53 с.: Библиогр.: с. 53. – Текст: электронный.

3. Экономика труда (продвинутый уровень): Методические рекомендации по выполнению курсовой работы / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С.В. Мамонтова. – Курск, 2022.- 38 с. – Библиогр.: с. 38. – Текст: электронный.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Безопасность жизнедеятельности

Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.  
Менеджмент в России и за рубежом.  
Национальные стандарты.  
Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.  
Российский экономический журнал.  
Социологические исследования. СОЦИС  
Экономист.  
Эксперт РА

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.rosmintrud.ru> – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
3. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».
4. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](#).
5. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.
6. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.
7. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.
8. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».
9. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «ГребенникОн» Издательского дома «Гребенников».
10. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
11. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».
12. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».
13. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ
14. Нормативные акты по охране труда

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Семинарскому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Экономика труда (продвинутый уровень)» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности; Дозиметр радиометр МКС-08П \*Навигатор; Дозиметр ДРГ-01Т1; Проекционный экран на штативе; Мультимедиацентр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" /1024Mb /160Gb /сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45); Прибор для контроля сердечного ритма пострадавшего, Тренажер «ВИНТИМ».

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации кафедры экономики, управления и аудита, оснащенные: комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Калькуляторы -25 шт.

Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ - 1 шт.

Экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см – 1 шт.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	1	25			1	13.10.22 г.	Изменён перечень методических указаний  С.В. Мамонтова